

Para dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto, así como para optimizar los recursos existentes en ambas Administraciones y mejorar la calidad de los servicios de atención e información que se presta a las mujeres víctimas de malos tratos, así como agresiones, acosos y abusos sexuales de este ámbito territorial, ambas partes consideran necesario participar en la dotación del equipamiento de los Centros Mujer Veinticuatro Horas, ubicados en las ciudades de Alicante y Castellón, cuya titularidad corresponde a la Dirección General de la Mujer.

El objetivo que se pretende es que, cumpliendo con los fines de interés general y social que corresponde a ambas partes, estos centros dispongan de los medios adecuados para cubrir los servicios de atención integral durante las veinticuatro horas del día a este colectivo de mujeres.

4.1 Corresponderá a la Consejería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer, la dotación de mobiliario necesario para equipar los citados centros antes del 30 de noviembre de 1997.

4.2 El Instituto de la Mujer pondrá a disposición de los Centros Mujer Veinticuatro Horas los estudios, informes y personal técnico que disponga cuando sea requerido.

4.3 El costo total se estima que asciende a 4.600.000 pesetas, de las cuales el Instituto de la Mujer aportará hasta un máximo de 4.500.000 pesetas para cubrir los gastos que se deriven de la adquisición del mobiliario de los centros, correspondiendo a la Consejería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer, las cantidades que sobrepasen dicha cuantía.

En el caso de que el coste total del mobiliario fuera inferior a 4.600.000 pesetas, previstas en el párrafo anterior, el Instituto de la Mujer únicamente se compromete a aportar como máximo el importe de 4.500.000 pesetas, o si el coste total del citado mobiliario fuera inferior a 4.500.000 pesetas el coste efectivo.

4.4 La cantidad que corresponde aportar al Instituto de la Mujer será abonada con cargo a la aplicación presupuestaria 19.105.323B.751 del presupuesto de gastos del organismo para 1997.

La cantidad que corresponda aportar a la Consejería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer, hasta un importe máximo de 100.000 pesetas, se abonará con cargo a la aplicación presupuestaria 16.02.00.0501.323.10.641.10, capítulo VI, del presupuesto de gastos para 1997, de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Valenciana.

El 75 por 100 de la cantidad a aportar por el Instituto de la Mujer se hará efectiva a la firma de la presente addenda y el 25 por 100 restante se entregará una vez aprobada por el Instituto de la Mujer la justificación de la cantidad aportada con anterioridad. La justificación del 25 por 100 restante deberá realizarse por la Consejería de Bienestar Social, a través de la Dirección General de la Mujer, antes del 30 de noviembre de 1997.

Segunda. *Libramientos de fondos.*—La Consejería de Bienestar Social abonará los importes que le corresponde sufragar, según las condiciones de la presente addenda, a los terceros suministradores y/o prestatarios de cada uno de los suministros y/o servicios, previo los oportunos expedientes de contratación que correspondan y en las cuantías que se justifiquen en función de suministros o servicios efectivamente realizados.

Tercera. *Publicidad de la colaboración.*—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Cuarta. *Seguimiento del programa.*—El seguimiento de los programas, tal y como establece la cláusula cuarta del Convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento prevista en aquella.

Y estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha anteriormente indicados.

Madrid, 14 de agosto de 1997.—La Consejera de Bienestar Social, Marcela Miró Pérez.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Concepción Dancausa Treviño.

25093 RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Nixdorf Sistemas de Información, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Nixdorf Sistemas de Información, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011222), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 1997, de una parte,

por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de noviembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SIEMENS NIXDORF SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S. A.» 1997/1998

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta funcionalmente a todas las actividades pertenecientes a «Siemens Nixdorf Sistemas de Información, Sociedad Anónima», en adelante denominada SNI, siendo su ámbito territorial el estatal, abarcando el total de centros de trabajo de la empresa existentes o que puedan crearse.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará, durante su vigencia, a la totalidad de los trabajadores de la empresa con la excepción del personal a quien la empresa ha conferido o confiera una categoría interna correspondiente al cuadro directivo de la empresa, conocida y aceptada por los interesados.

Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Vigencia: El presente Convenio, con independencia de su fecha de inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor el 1 de enero de 1997, abonándose los aumentos acordados con carácter retroactivo desde la mencionada fecha, salvo en aquellas materias o acuerdos en los que expresamente se establezca otra fecha.

Duración:

a) La duración del Convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, prorrogándose en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

b) Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1 de enero de 1999.

c) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contando el plazo desde la fecha de recepción y con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

d) Una vez efectuada la denuncia, de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de treinta días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

Artículo 4. *Condiciones del Convenio.*

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Habida cuenta la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal puedan aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superasen las citadas mejoras.

Artículo 6. Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las pactadas y las no reguladas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II**Conceptos económicos****Artículo 7. Retribución.**

a) Incremento salarial: Con efecto del 1 de enero de 1997, se produce un incremento salarial en el importe de 125.000 pesetas brutas anuales lineales, consolidables en el sueldo-carta.

En caso de que en el ejercicio 1996/1997 se obtenga un resultado positivo en el negocio informático (antes de impuestos y sin resultado financiero) de SNI España, se distribuirá una tercera parte del citado beneficio entre los colaboradores de la compañía en un pago único y proporcional al salario carta de cada empleado. De dicho importe será consolidable en el sueldo un importe máximo de 25.000 pesetas anuales que, a razón del correspondiente prorrateo mensual, se incluirá a partir del 1 de enero de 1998.

Durante el último trimestre de 1997 se negociará el incremento salarial para el año 1998.

b) Tablas de Convenio: Se considera la retribución mínima del Convenio, el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del anexo I.

c) Conceptos salariales: Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, el «sueldo-carta» se compone del concepto «salario Convenio», según las tablas referidas en el apartado b) de este artículo, y, en su caso, del concepto «plus de empresa».

Artículo 8. Pagas extraordinarias.

Las actuales gratificaciones existentes, de julio y Navidad, y la que se abona en el primer semestre del año, consistirán en una mensualidad del sueldo-carta para todo el personal.

Los trabajadores que no lleven un año de servicio en la empresa en la fecha de devengo de las antes citadas gratificaciones, percibirán esta cuantía en importe proporcional a los días de permanencia en plantilla. Asimismo, al causar baja en la empresa, percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas.

La paga de Navidad se devenga de 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

La paga de mayo se devenga del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso. La paga de julio se devenga del 1 de agosto del año anterior al 31 de julio del año en curso.

En 1997, la paga de mayo (antigua paga de marzo) se abonará en su fecha habitual (mes de marzo) y en julio la empresa abonará cinco dozavas partes de dicha paga a los efectos de que en lo sucesivo, años 1998 y siguientes, se abone en el mes de mayo.

Artículo 9. Horas extraordinarias

Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice fuera del horario de cada trabajador, siendo dichos horarios los que se describen en los artículos 20 y 21 del presente Convenio, y de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El valor de la hora ordinaria será el que resulte de dividir el «sueldo-carta» individual anual vigente en cada momento, más «antigüedad» por el número de horas anuales pactadas. Las horas extraordinarias se retribuirán a razón del 110 por 100 del valor de la hora ordinaria, más un complemento de 700 pesetas por hora. Este valor entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Las horas extraordinarias podrán canjearse por tiempo libre a razón del 175 por 100 de las horas extras realizadas.

Queda a voluntad del trabajador la elección entre los dos modos de compensación propuestos, salvo por cuestiones de tope legal.

La compensación de las horas extras por tiempo libre se realizará en el plazo máximo de cuatro meses desde su realización, primando el canje sobre el pago y acordándose siempre el momento del disfrute con la jefatura para garantizar el servicio. Transcurrido ese plazo, si la jefatura no permitiera dicho disfrute, queda a voluntad del trabajador la elección de la fecha de canje, a partir de ese momento.

No se abonarán/canjarán horas extraordinarias en tiempo de formación. Los cursos de participación obligatoria se realizarán en horario laboral y sólo excepcionalmente se darán/prolongarán fuera de dicho horario. La vigilancia de este extremo se realizará a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 10. Horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas de SNI, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Se entenderán como horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas cuya realización esté motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad en SNI. A tal objeto, se entienden como supuestos concretos de fuerza mayor: incendio, inundación, terremoto, explosión, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario.

Artículo 11. Subvención de comida.

La subvención de comida se abonará por día de asistencia al trabajo, siendo su importe de 1.250 pesetas brutas para el año 1997 y de 1.300 pesetas brutas para el año 1998.

Este valor entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Solamente se abonará este concepto en aquellos casos en que exista el correspondiente fichaje de medio día o bien esté justificado documentalmente.

En la jornada continuada de verano y en las jornadas 2 (excepto los días con jornada de día completo) y 3 del artículo 21 no se abonará la subvención de comida.

Para el personal del centro de trabajo de Tres Cantos (Madrid) se aplicará, en concepto de dieta especial, 1.400 pesetas netas en 1997 y 1.500 pesetas netas en 1998, de acuerdo con lo estipulado en el anexo II. Este valor entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Para el resto de los centros, existirá una dieta especial por el mismo importe que el del centro de Tres Cantos, siempre que exista un desplazamiento, que sin ser de 25 o más kilómetros, sea a otro municipio diferente al del centro de trabajo habitual.

Cuando un trabajador, por motivos de trabajo, tenga que prolongar su jornada después de las quince horas (bien por acabar su jornada en esa hora o por disfrutar de jornada intensiva de verano), tendrá derecho a percibir el importe pactado por subvención de comida, siempre y cuando esta prolongación de jornada supere las dos horas.

Igualmente, cuando un trabajador, por motivos de trabajo, tenga que prolongar su jornada después de las veintidós horas, tendrá derecho a percibir, adicionalmente, el importe de «dieta de cena» que recoge la normativa vigente de gastos de viajes y dietas.

Artículo 12. Compensación económica por antigüedad.

La compensación económica por antigüedad se devengará por trienios vencidos desde la fecha que a efectos de trienios se tiene en la actualidad, no pudiendo este concepto ser absorbible ni compensable en base a lo dispuesto en el artículo 5.

La cantidad a percibir por cada trienio será de 52.500 pesetas brutas anuales, abonándose una vez al año en el mes de septiembre.

Tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquél que, estando afecto a este Convenio, no tuviese reconocido en contrato esta prestación, el cálculo de los trienios tomará como fecha de inicio el día 1 del mes y año en que el colaborador hubiese causado alta en la empresa.

En caso de que un colaborador causara baja en la empresa, se tomará como fecha de baja, a este efecto, el día último del mes y año en que cause la baja.

El devengo de trienios se abona, en todo caso, en forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 13. *Gastos de viajes y dietas.*

A todo el personal que le corresponda, percibirá por estos conceptos los importes que se fijen en la normativa de viajes que se reglamentará y que tendrá la condición de anexo a este Convenio.

Los detalles concretos respecto a gastos de viaje, dietas, etc., quedarán regulados en la citada normativa a elaborar. Mientras tanto, el personal se regirá por la actual normativa vigente.

Artículo 14. *Kilometraje.*

El importe por kilómetro realizado por el colaborador al servicio de la empresa en su coche propio se abonará de conformidad a los siguientes tramos e importes anuales:

- Primeros 10.000 kilómetros: 40 pesetas brutas.
- De 10.001 a 20.000 kilómetros: 36 pesetas brutas.
- De 20.001 a 30.000 kilómetros: 32 pesetas brutas.
- De 30.001 a 40.000 kilómetros: 28 pesetas brutas.
- Más de 40.000 kilómetros: 24 pesetas brutas.

La fórmula que regule las variaciones de los anteriores valores formará parte de la normativa de viajes y dietas a desarrollar.

Dichos importes estarán sujetos a la legislación fiscal vigente, en cuanto a importe exento y sujeto al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La empresa financiará la compra de coche nuevo, abonando un crédito de hasta un máximo de 1.500.000 pesetas, a tres años y a un interés del Mibor anual + 0,5, para todos aquellos colaboradores que hayan realizado, en el año anterior a la petición del crédito, más de 10.000 kilómetros al servicio de la empresa. A tal efecto, se elaborará la reglamentación correspondiente.

Artículo 15. *Plus transporte.*

Aquellos colaboradores que en la actualidad perciban el plus de transporte percibirán por este concepto el importe que se obtenga de la aplicación del reglamento del anexo III.

Artículo 16. *Ayuda de vivienda.*

Todo trabajador de la ITS que desarrolle su trabajo en un «punto de servicio» donde no existan locales de empresa, cediendo un espacio en su domicilio como almacén de material de repuesto, percibirá, en concepto de ayuda de vivienda, 35.000 pesetas brutas/mes, abonando además la empresa el importe de la factura mensual por uso del teléfono, excluidas las llamadas de tipo privado, sean interurbanas o internacionales.

Artículo 17. *Plus MAWI.*

Dicho plus queda definido en el reglamento que se adjunta como anexo IV, procediéndose a la definición de los términos económicos como sigue:

Quedan suprimidos los anteriores plus MAWI y plus de garaje, unificando ambos pluses en un único concepto denominado «plus MAWI». El importe del «plus MAWI» se fija, para 1997, en 20.000 pesetas brutas mensuales, doce veces al año, a todos los técnicos que realicen las funciones propias de técnico de campo.

Artículo 18. *Emergencias.*

La emergencia es una prestación complementaria y voluntaria en determinados ámbitos del servicio de mantenimiento, la cual se acuerda y se regula de conformidad al anexo V de este Convenio.

CAPÍTULO III

Jornada y vacaciones

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en su cómputo anual para todo el personal de SNI para 1997 se mantiene en mil setecientas sesenta y tres horas de trabajo efectivo. Durante el último trimestre de 1997 se negociará la posible reducción de horas para 1998.

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiestas de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará en cada centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

La distribución se hará en dicho calendario, ajustándola a los diferentes tipos de horario, según se describen en los artículos 20 y 21. La publicación del mismo se realizará durante el mes de enero, una vez alcanzados los correspondientes acuerdos.

Se deberá mantener y cumplir la puntual entrada y salida en los puestos de trabajo, en función de los horarios establecidos.

En el centro de trabajo de Tres Cantos, el personal incluido en el llamado «Pacto de Traslado», podrá adelantar en dos horas y media la hora de salida del último día laborable de la semana, sin que estos colaboradores puedan producir acumulaciones o recuperaciones adicionales. En caso de existir festivos durante la semana, esta reducción será proporcional al número de días festivos. Se mantiene para este colectivo el puente de Navidad, en las condiciones que se regulan en el anexo III.

Artículo 20. *Distribución de la jornada anual en la organización de venta.*

Entrada: De ocho a nueve horas.

Salida: De dieciséis cuarenta y cinco horas a dieciocho quince horas (en función de la hora de entrada y tiempo de comida)

Comida: De cuarenta y cinco a setenta y cinco minutos.

Desde el 15 de junio al 14 de septiembre se implanta la jornada intensiva de verano que consiste en los siguientes términos:

Entrada: De siete treinta a ocho treinta horas.

Salida: De catorce treinta a quince treinta.

Descanso: Pausa de veinte minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

En la jornada de invierno podrá efectuarse una recuperación semanal máxima del tiempo de trabajo que exceda de la jornada hasta un máximo de dos horas y media, siendo el máximo acumulable por día de cuarenta y cinco minutos. La recuperación se efectuará sobre las dos últimas horas y media del último día laborable de la semana. En la jornada de verano la acumulación máxima semanal será de setenta y cinco minutos, siendo el máximo acumulable por día de veinte minutos. En el caso de existencia de festivos durante la semana la recuperación máxima se verá reducida en proporción a los días festivos. El personal afectado por el «Pacto de Traslado a Tres Cantos» no podrá efectuar la anterior recuperación del tiempo de trabajo que exceda de la jornada diaria.

En el centro de trabajo de Tres Cantos, el personal incluido en el «Pacto de Traslado a Tres Cantos», en la jornada de verano podrá adelantar en una hora y cuarto la hora de salida del último día laborable de la semana, sin que estos colaboradores puedan producir acumulaciones o recuperaciones adicionales. Este colectivo podrá adelantar en quince minutos la hora de salida de cada día, en dicha jornada de verano.

Hasta el 31 de diciembre de 1997 se estudiará la posible unificación de horarios en el centro de trabajo de Tres Cantos.

Artículo 21. *Jornada para la ITS.*

Se establecen tres jornadas, las cuales podrán ser asignadas por la empresa a cada colaborador por períodos no inferiores a un año, salvo justificación bastante, en base a las necesidades concretas e irrenunciables del negocio, comunicada a los representantes de los trabajadores.

Durante el primer año de vigencia del Convenio, la empresa incorporará paulatinamente según las necesidades a los colaboradores en los diferentes horarios, pudiendo restituir a dichos colaboradores a sus horarios anteriores, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Jornada 1: Como la jornada en la organización de venta.

Jornada 2: De lunes a viernes.

Tres días, con entrada de siete treinta a ocho treinta horas y salida de catorce treinta a quince treinta horas (con una pausa de veinte minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo).

Dos días (excepto viernes), con entrada de ocho a nueve horas y salida de dieciocho treinta a diecinueve treinta horas, con una pausa de una hora para la comida.

Jornada intensiva de verano (como en organización de venta).

Jornada 3: De lunes a sábado.

Con entrada de siete treinta a ocho treinta horas y salida de catorce treinta a quince treinta horas (con una pausa de veinte minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo), librando un sábado de cada cuatro.

Durante el período de jornada intensiva no se trabajará ningún sábado. No se trabajará el sábado de Semana Santa.

La diferencia de la jornada 3 hasta las mil setecientas sesenta y tres horas mencionadas en el artículo 19, se considerarán realizadas como compensación a la implantación de este horario.

Todos los trabajadores asignados a cualquiera de estos horarios tienen derecho a la flexibilidad y recuperación, tal como se define en la jornada de la organización de ventas, incluida la excepción recogida en ese artículo para el personal afectado por el «Pacto de Traslado» a Tres Cantos. Si por necesidades del servicio fuera preciso regular su aplicación práctica, ésta deberá ser acordada entre los colaboradores y la jefatura, y, en caso de divergencia, con los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Vacaciones.

Las vacaciones serán de veintidós días laborables por año natural para todo el personal, excepto el que a título individual tenga reconocido otro período, y de veintisiete días laborables para la jornada 3 de la ITS (artículo 21). Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo.

Los períodos de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, sin que exista ningún derecho preferencial entre éstos, salvo el de aquellos que, por tener hijos en edad escolar o por vacaciones laborales de su pareja, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos o las de su pareja. En caso de coincidencia de este derecho en el mismo departamento, se establecerá turno de rotación anual, teniendo preferencia el trabajador de más antigüedad, para la primera rotación.

Si por razones de trabajo la empresa interrumpiera o modificase las vacaciones del trabajador, la empresa compensará los perjuicios económicos que por este hecho se puedan originar y justifiquen documentalmente.

Las vacaciones podrán tomarse, de acuerdo por ambas partes, en una, dos o más veces, siendo la suma de días final la que en derecho corresponda a cada trabajador.

Cuando exista coincidencia de fechas entre trabajadores con puestos de trabajo similares, que no permitan el disfrute al mismo tiempo, las vacaciones serán rotativas, por año, teniendo preferencia el trabajador más antiguo, para la primera rotación.

Caso de desacuerdo entre la empresa y el trabajador en la fecha de disfrute del período vacacional se tratará con la representación de los trabajadores.

Caso de baja laboral durante el período vacacional el tiempo de baja no será computado como vacaciones.

Con carácter de excepción, y autorización de la correspondiente jefatura, se podrán tomar días de vacaciones a cuenta del año siguiente.

El personal de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio, podrá disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados seis meses, podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda de los meses del año o acumular los días a las vacaciones del año próximo.

Al personal con contrato hasta seis meses se le abonarán las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, junto con el finiquito. Si el contrato tiene una duración superior, las vacaciones se regularán de acuerdo con el punto anterior.

Hasta el 15 de mayo de cada año deberá realizarse una planificación vinculante de vacaciones a nivel individual que abarque al menos dos tercios de las vacaciones anuales.

Las vacaciones pendientes del año anterior deberán obligatoriamente ser disfrutadas antes del 30 de abril del año siguiente, quedando los días pendientes tras esta fecha automáticamente anulados.

Artículo 23. Otros permisos.

Retribuidos: Todos los colaboradores de la empresa, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las causas y el tiempo que a continuación se especifican:

1. Por matrimonio o por la formación de una pareja de hecho, inscrita en el Registro de parejas de hecho como tal: Quince días naturales.

2. En los casos de alumbramiento de cónyuge o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: Tres días naturales, que podrán ampliarse en tres días más cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto a una provincia distinta de la del domicilio habitual.

3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

4. Al disfrute de los permisos por el tiempo estrictamente necesario para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con un máximo equivalente a diez días laborables en un año. Se deberá justificar documentalmente la asistencia al examen.

5. Por contraer matrimonio los hermanos, hijos o padres del trabajador, un día natural, que podrá ampliarse en otro día más cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto.

6. Un día natural por cambio de domicilio.

No retribuidos: La empresa concederá, individualmente, permisos especiales o no retribuidos, cuya duración y circunstancias justifiquen suficientemente los motivos de la petición. En todo caso, la empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del Representante de los Trabajadores correspondiente.

De conformidad con el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores se accederá a la reducción de un tercio a la mitad de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de seis años o minusválidos psíquicos o físicos. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges, y siempre y cuando el minusválido no realice actividad retribuida.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.

De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, todo trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco años.

Efectuada la solicitud y comunicación por escrito a la empresa, la misma vendrá obligada, en el plazo máximo de diez días, a notificar por escrito la concesión de la excedencia sin excusa alguna, entendiéndose en todo caso concedida si no se contestase en tal plazo, pudiendo el trabajador causar baja de la empresa por tal causa.

Para lo no recogido en este artículo se estará a lo que estipula el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Conceptos sociales

Artículo 25. Ayuda social.

Se concede una asignación mensual, para 1997, de 20.000 pesetas brutas para los trabajadores en situación de alta en la plantilla por hijo disminuido física o psíquicamente, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el régimen social de la Seguridad Social y el trabajador perciba la consiguiente prestación de este organismo por tal concepto.

Para 1998 esta asignación será de 22.000 pesetas brutas mensuales.

Artículo 26. Prestaciones por incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal, la compañía complementará las prestaciones que los trabajadores reciban de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (caso de que la empresa optase por formalizar la protección de las situaciones de enfermedad común y accidentante no laboral de los trabajadores), hasta el importe íntegro de su retribución neta, entendiéndose por retribución el salario y los pluses individuales. La misma retribución se percibirá por el trabajador desde el primer día de baja.

Para el personal de ventas, se entiende por importe íntegro la suma de su sueldo más la parte garantizada de sus ingresos variables en el momento de la baja.

Este complemento de prestaciones finalizará en todo caso al cumplirse tres años de baja por enfermedad o al declararse la invalidez permanente, o al recibir el colaborador una cantidad a tanto alzado de la Seguridad Social.

La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La empresa se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o personal autorizado si realmente el trabajador está enfermo.

Artículo 27. Préstamos personales.

La empresa creará un fondo de préstamos sociales personales, aportando durante el año 1997 un importe de 12.000.000 de pesetas.

Este fondo será gestionado por una comisión formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la empresa, según la normativa de préstamos a desarrollar.

Para todos los efectos, el interés aplicable a las cantidades prestadas será el interés legal vigente en cada momento, fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (actualmente el 7,5 por 100).

Artículo 28. Anticipos a cuenta de nómina.

Todo trabajador podrá, si lo necesitase y sin alegar motivo alguno, solicitar un anticipo por la cuantía devengada hasta ese momento de sus pagas extraordinarias.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se realizará compensando la deuda en el momento del cobro habitual de los correspondientes importes. El trabajador, si lo desea, podrá liquidar este anticipo en un tiempo menor al indicado.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo a cuenta de nómina si no se ha liquidado el anterior.

Artículo 29. Seguro de Vida Colectivo y de Accidentes Corporales.

Durante los años 1997 y 1998 la empresa mantendrá la póliza de Seguro de Vida Colectivo que da cobertura a los riesgos de fallecimiento, invalidez total y permanente por cualquier causa, siendo el capital asegurado para cada colaborador el correspondiente a su sueldo carta anual bruto.

Adicionalmente existe un seguro de accidentes corporales con una indemnización máxima de 14.000.000 de pesetas.

El coste de la prima derivado de estas pólizas será abonado directamente por la empresa, siendo con cargo a la misma. Existe la posibilidad de ampliar el capital asegurado del seguro de vida, siendo el coste total de dicha ampliación con cargo al interesado, en las condiciones ventajosas de la póliza colectiva.

La prima individualizada de estos seguros seguirán imputándose a cada colaborador como una mayor retribución, conforme a la normativa fiscal vigente en cada momento.

Durante 1997 se estudiará la posibilidad de unificar ambos seguros.

Antes del 30 de septiembre de 1997 se publicará una nueva circular actualizada con los seguros vigentes en la casa.

Artículo 30. Ayuda para estudios.

Cuando un trabajador desee cursar estudios en un centro de formación reconocido por el organismo administrativo competente, relacionados con el contenido de su función, podrá solicitar una beca de estudios, siempre y cuando la empresa no tenga la posibilidad de ofrecer dicha formación

dentro de su programa y la misma no esté ya planificada por su jefatura. Se cumplirá el siguiente procedimiento:

1. Se solicitará con anterioridad al comienzo del curso, previa conformidad de la jefatura.

2. Será el 75 por 100 del coste total de los gastos de estudios y hasta un máximo de 110.000 pesetas.

3. No se podrá disfrutar de más de una beca por año y colaborador.

4. El abono se realizará una vez terminada la formación mediante la presentación de certificado de buen aprovechamiento así como de una factura por el importe de la beca, extendida a nombre de SNI.

Artículo 31. Planes de formación.

La empresa desarrollará planes de formación destinados a cubrir las necesidades formativas de los colaboradores de la empresa que garantice la formación continuada de los mismos.

Dado el negocio desarrollado por la empresa, se tendrá especial atención a la formación técnica del personal.

La empresa accederá a las subvenciones públicas que para la formación continuada de los trabajadores oferten los organismos oficiales autorizados.

Todo trabajador tendrá igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de la empresa, siempre que reúna los requisitos y aptitudes requeridos para ellos.

Artículo 32. Lactancia.

La trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora por jornada laboral, de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, correspondiendo al trabajador la elección y designación del momento u horario para el disfrute de tal permiso. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse, por una reducción de una hora en la jornada laboral, la cual se podrá aplicar al inicio o final de la jornada.

Artículo 33. Capacidad disminuida.

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida permanente tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas por escrito al interesado y al Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente.

CAPÍTULO V**Conceptos diversos****Artículo 34. Movilidad funcional.**

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a los grupos y categorías profesionales del anexo I.

Artículo 35. Movilidad geográfica.

El traslado de los trabajadores deberá ser notificado por la empresa al interesado y a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguiente conceptos:

I. Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta tres meses.

II. Gastos de mudanza (seguro incluido).

III. Gastos de viaje dos veces al mes por un plazo de tres meses.

IV. Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.

V. Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

VI. Pago único de una dozava parte del sueldo carta anual, no consolidable, con el fin de atender gastos de instalación en la nueva vivienda.

Garantía de permanencia en el nuevo centro de trabajo de dos años desde la fecha del traslado. El colaborador trasladado tendrá preferencia, en caso de solicitarlo, para cubrir la vacante que se pudiera producir en el centro de trabajo de origen, siempre y cuando dicho puesto vacante

reúna análogas condiciones y funciones que las desempeñadas por el colaborador trasladado.

En el caso que el colaborador decida rescindir su contrato por no aceptar el traslado, la empresa le abonará la indemnización establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, aumentada en diez días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y mejorando en doce meses el límite máximo de la citada indemnización. Esta indemnización en ningún caso podrá sobrepasar a la indemnización establecida para el despido improcedente.

Artículo 36. *Organización de trabajo.*

Acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente año se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en «teletrabajo». Esta definición y su reglamentación correspondiente se hará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

La empresa en su conjunto asume la calidad como un elemento estratégico para la competitividad y su posicionamiento en el mercado, orientado al cliente, contando para ello con el impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

La Dirección de la empresa se compromete a tratar el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

Los trabajadores se comprometen a mantener y aplicar el Sistema de Calidad desarrollado por la empresa, mediante la implantación efectiva del mismo en el área de su competencia.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los planes generales de calidad que la Dirección considere oportuno poner en marcha, con información, al menos, simultánea a éstos y a los trabajadores afectados por dichos planes.

Artículo 37. *Jubilación a los sesenta y cinco años.*

Los trabajadores habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad. En el caso de que en dicho momento no puedan acreditarse los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, la empresa aplazará la jubilación al momento en que se reúnan los mismos.

En el momento de la jubilación, se entregará al trabajador una gratificación consistente en una dozava parte de sus ingresos brutos totales percibidos en los últimos doce meses, excepción hecha de gastos de viaje, kilómetros y suplidos.

Los trabajadores que, a la firma de este Convenio, tengan cumplidos los sesenta y cinco años de edad causarán baja el 30 de septiembre de 1997.

Artículo 38. *Empresas de trabajo temporal.*

La empresa efectuará con las mismas los oportunos contratos de puesta a disposición cuando tenga que satisfacer determinadas necesidades temporales, en los términos y conforme a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, que lo desarrolla.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

En cuanto a la duración máxima de estos contratos será de aplicación lo expuesto en el artículo 39.

Artículo 39. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que produzcan dichas causas.

A todos aquellos colaboradores que causen alta en nuestra empresa desde el 1 de enero de 1997, ya sea por duración determinada o indefinida, se les respetará el cómputo anual de horas trabajadas, siendo su distribución la que su puesto de trabajo requiera y a criterio de la Dirección del área correspondiente, según los horarios establecidos en los artículos 20 y 21.

Artículo 40. *Grupos, categorías y promoción profesionales.*

Los grupos y categorías profesionales vigentes en SNI son las que se detallan en el anexo I de este Convenio.

El plus empresa podrá ser absorbible en la medida necesaria para garantizarse el nivel retributivo fijado por Convenio para esa categoría profesional.

Para aquellas promociones que conlleven un cambio en el grupo de categoría profesional se garantiza en todos los casos que el nivel retributivo será, como mínimo, el correspondiente al valor tabla vigente del nuevo grupo profesional o categoría.

A los tres meses de la firma del Convenio se implantarán, tras su negociación, las nuevas categorías profesionales debidamente definidas.

En caso de cambio entre grupos profesionales el sueldo-carta, se incrementará en la diferencia existente entre los salarios convenio de los grupos correspondientes.

Promoción: Bajo este principio, la empresa tratará, dentro de lo posible, de cubrir las vacantes teniendo en consideración:

- a) A los trabajadores que tengan la categoría apropiada al puesto vacante, y que estuvieran en ese momento trabajando en un puesto estimado de inferior categoría.
- b) Al personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado.

Cuando surja una vacante, se dará a conocer a todo el personal de la compañía. A este efecto se publicará la convocatoria en el tablón de anuncios o medios de comunicación análogos de todos los centros de trabajo. Esta comunicación se hará con la mayor antelación posible a la fecha en que se pretenda cubrir la vacante —este plazo será de, al menos, quince días—, indicando los datos necesarios para la identificación del puesto (función, requisitos, plazo de presentación de solicitudes, etc.).

En los supuestos en que no exista ninguna persona de categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier trabajador de la empresa.

En caso de no encontrarse la persona idónea, la Dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

El trabajador que solicite el puesto y sea asignado al mismo, será informado de esta decisión en el menor plazo posible, pero como máximo en un plazo de quince días.

Los restantes solicitantes serán asimismo informados, en el mismo plazo, de que la plaza ha sido asignada a otro candidato.

Todo trabajador afectado por modificaciones de su puesto de trabajo debido a nuevas condiciones tecnológicas o por una nueva función a desempeñar que la empresa le asigne, tendrá derecho a ser formado de acuerdo a las exigencias de esta modificación.

Promoción: Trabajos de categoría superior.—En caso de que el trabajador hubiese de realizar trabajos correspondientes a una categoría superior a la que ostenta, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos. Transcurrido un período de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos dentro de un período de dieciocho meses, accederá automáticamente a la categoría superior.

Promoción: Trabajos de categoría inferior.—Un trabajador no podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría inferior salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siendo preciso la previa comunicación al comité de empresa o delegados de personal. Tal situación en la que el trabajador continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de dos meses seguidos, salvo circunstancias excepcionales, debiendo contar en este caso con la conformidad del propio trabajador.

Artículo 41. *Salud laboral.*

El trabajador tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo a través de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los reglamentos que la desarrollen, serán respetadas y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los accidentes profesionales.

Además del reconocimiento médico anual y obligatorio (ficha médica, análisis clínicos, etc.) que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, audiometría, vista y examen ginecológico/uroológico preventivo, para todos los trabajadores o trabajadoras que voluntariamente

lo soliciten, durante el período que se establezca por parte del Servicio Médico de empresa. Eventualmente, y a requerimiento del Servicio Médico de empresa y conformidad del colaborador, se realizará radiografía posteroanterior, lateral de tórax, así como electrocardiograma en grupos de alto riesgo, tales como: Hipertensos, diabéticos, hipercolesteronémicos y fumadores.

Artículo 42. *Herramientas de trabajo.*

La empresa dotará a todos los trabajadores de las herramientas necesarias para el buen desarrollo de su trabajo.

La empresa tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada para ambas partes, no excluyendo esta totalmente la responsabilidad personal de quien tiene encomendados los útiles y materiales.

Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión. Se estudiará su posible ampliación a los daños al vehículo del trabajador.

En caso de sustracción, será indispensable para esta cobertura, que el colaborador presente copia de la denuncia correspondiente ante la autoridad competente.

Artículo 43. *Ropa de trabajo.*

La empresa concederá al personal de almacén y «workshop» y a quienes por Ley corresponda, inicialmente, dos batas de color blanco y que se repondrán según el desgaste de las mismas.

Los técnicos de campo que así lo soliciten dispondrán de una bata de las mismas características.

Todas las prendas llevarán el distintivo que la empresa determine, siendo el uso de las mismas obligatorio durante el tiempo de servicio, no estando permitida la utilización de estas prendas fuera de las horas de trabajo.

La conservación, mantenimiento y lavado de estas prendas será a cargo de los trabajadores que las utilicen. Si, por cualquier causa imputable a los trabajos encomendados por la empresa, quedasen deterioradas las prendas, éstas serán repuestas por la misma en el menor tiempo posible.

Artículo 44. *Sistemas de seguridad.*

La empresa podrá implantar los controles de acceso necesarios en los centros de trabajo. El colaborador afectado por un eventual control podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Disposiciones generales

Primera. *Comisión Paritaria.*

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria con la composición, competencia y funcionamiento que se especifican:

1. **Composición:** La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes designados por la Dirección de la empresa y tres representantes por parte de los trabajadores, siendo estos últimos designados por la Comisión Negociadora del Convenio. Los suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados por las mismas.

2. **Competencias:** la Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

- El seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo.
- La interpretación auténtica de cualquier punto controvertido que suscite discrepancia en su aplicación por sí mismo o por su relación con otras normas laborales.

La adopción de una decisión de la Comisión Paritaria sobre las cuestiones controvertidas será requisito previo a cualquier recurso ante la Administración Laboral o la Jurisdicción Social.

3. **Funcionamiento:** Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigido a la otra parte. Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan dos representantes de cada parte. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de un asesor como máximo. De cada reunión se levantará acta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de dos miembros de cada una de las representaciones como mínimo.

Cualquier controversia sobre la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo durante su vigencia habrá de ser planteada en la Comisión Paritaria antes de que cualquiera de las partes firmantes haya de recurrir a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social, y deberá haberse recabado previamente una decisión de este órgano paritario.

No obstante, si solicitada por cualquiera de las partes, la reunión de esta comisión no se celebrara en el plazo máximo de quince días, quedará abierta la vía para el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales.

En todo lo no especificado, la Comisión Paritaria podrá acordar su propio régimen de funcionamiento interno.

Segunda. *Comité Intercentros.*

De conformidad al artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores se crea un Comité Intercentros cuya composición será determinada por los diversos Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Las competencias y funciones de este Comité Intercentros serán: La representación de todos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio en las negociaciones, períodos de consultas, representación ante organismos oficiales y de la jurisdicción social y, muy especialmente, la legitimación procesal para instar la iniciación de un conflicto colectivo, cuando afecten a nivel general de la empresa o a más de un centro de trabajo, sin detrimento de la capacidad de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de ejercer, en el ámbito de su centro de trabajo, las funciones recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Por unanimidad de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán delegar asuntos de su competencia en el Comité Intercentros.

En lo que se refiere a dinámica y contenido de las reuniones, regulación de tiempo y gastos se atenderá en todo momento a la normativa legal o, en su defecto, a la costumbre de la empresa.

Tercera. *Berecho supletorio.*

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, particularmente, en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta. *Cláusula de paz social y empleo.*

Dicha cláusula se acuerda y se regula de conformidad al anexo VI de este Convenio.

Disposición general final.

Todo lo no expresamente pactado y que, por tanto, no figura en el presente Convenio, pero sí en la Normativa de Personal, Condiciones de Traslado, pactos estatutarios, etc., queda derogado y sin efecto desde el momento de la firma del presente Convenio, excepto el Reglamento de Retribución Variable para los Técnicos Comerciales, que mantiene su vigencia.

En Tres Cantos, a 3 de julio de 1997.—Por la empresa.—Por la Comisión Negociadora.

ANEXO I

Tablas salariales

Grupos profesionales	Categorías	G.T.	Salario anual nivel 1 — Pesetas	Salario anual nivel 2 — Pesetas
1. Personal directivo y/o con titulación académica.	Delegado.	1	3.420.000	2.925.000
	Directivo Área SW.	1		
	Directivo Cial. Mercado.	1		
	Director de Cuentas.	1		
	Director de División.	1		
	Director de Desarrollo SW.	1		
	Dir. Responsable/Deleg.	1		
	Director comercial.	1		
	Gerente.	1		
	Jefe Dpto. Marketing.	1		

Grupos profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual nivel 1 — Pesetas	Sueldo anual nivel 2 — Pesetas
	Jefe Departamento. Ingeniero superior. Licenciado. Consultor de Ventas. Diplomado Universitario. Profesor mercantil. Perito. Ingeniero mantenimiento. Maestro industrial. Ingeniero técnico.	1 1 1 2 2 2 2 2 2 2		
2. Personal técnico con titulación profesional (1).	Analista. Analista Funcional. Analista Programador. Coordinador de Formación. Especialista de Producto. Ingeniero de Sistemas. Jefe 2.ª Jefe 2.ª de Organización. Jefe de Grupo. Jefe de Proyecto. Jefe de Sección. Técnico Comercial senior. Técnico de Marketing. Téc. Org. y Métodos Inf. Técnico de Sistemas. Técnico de Formación.	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	2.925.000	2.610.000
3. Personal técnico con titulación profesional (2).	Técnico Mant. Senior. Técnico de Mantenimiento. Técnico comercial. Técnico especialista. Jefe de Almacén. Secretaria con idiomas.	4 4 4 4 4 4	2.610.000	2.280.000
4. Otro personal (1).	Gestor Financiero. Oficial 1.ª Oficial 1.ª administrativo. Oficial 2.ª administrativo. Oficial administrativo. Micros 2. Técnico de Administración. Técnico Mant. Junior. Oficial Serv. Técnico.	5 5 5 5 5 5 5 5 5	2.280.000	2.025.000
5. Otro personal (2).	Oficial de Mant. I. Auxiliar administrativo. Secretaria. Chófer. Auxiliar Servicio Técnico. Montador especialista. Oficial 1.ª Almacenero.	6 7 7 8 8 8 8 9	2.100.000	1.650.000

Nota: Sueldo anual nivel 2 para personal de nueva incorporación.
Sueldo anual nivel 1 para personal a partir de dos o más en la empresa.
La carencia de incentivo establecida a quien corresponda, está incluida
en los valores anteriormente indicados.

ANEXO II

Dieta especial

Esta dieta está destinada a sufragar los gastos de manutención que se produzcan como consecuencia de cualquier desplazamiento, por razones de trabajo, a un municipio distinto de aquel en que esté ubicado el centro de trabajo y a menos de 25 kilómetros de distancia entre ambos.

El valor de esta dieta especial queda fijado en 1.400 pesetas netas para 1997 y en 1.500 pesetas netas para 1998.

Para el personal del centro de trabajo de Tres Cantos (Madrid), esta dieta se aplicará para los desplazamientos desde dicho centro a los siguientes municipios:

Alcobendas.
Aravaca.
Colmenar Viejo.
Coslada.
Madrid.
Majadahonda.
Pozuelo de Alarcón.
San Agustín de Guadalix.
San Sebastián de los Reyes.

En Tres Cantos, a 20 de junio de 1997.—Por la empresa.—Por la Comisión Negociadora.

ANEXO III

Pacto de traslado a Tres Cantos

Este anexo tiene como fin el actualizar las condiciones del traslado del personal integrado en las oficinas de Madrid a Tres Cantos (Madrid), efectuado al amparo del Pacto firmado con fecha 5 de octubre de 1990, que queda derogado con la redacción de este anexo.

Por lo tanto, este anexo se aplicará al personal del colectivo arriba mencionado siempre y cuando esté censado en el centro de trabajo de Tres Cantos.

El personal afectado por este anexo tendrá derecho a:

1.º «Efectuar su entrada diaria a las oficinas media hora más tarde de lo estipulado en su horario de trabajo, todos los días del año. Esta media hora tendrá, a todos los efectos, la consideración de tiempo efectivo de trabajo y computará como tal para el número total de horas de trabajo efectivas que se acuerden para cada año.» A través del Convenio Colectivo se regulará la distribución de la citada media hora, pudiendo acumularse al último día laborable de la semana y en proporción al número de días laborables establecidos para las diferentes jornadas.

2.º Disponer de los días 26 a 31 de diciembre de cada año como permisos retribuidos. Los empleados que por razones de trabajo no puedan tomarse estos días libres lo harán del 2 de enero del año siguiente en adelante y por el mismo número de días hábiles comprendidos en el período anterior.

3.º Queda establecido un plus de transporte por un importe mensual de 13.086 pesetas, excepto el mes de agosto. Este importe será revisable anualmente teniendo en cuenta el índice de precios al consumo acumulado de octubre de cada año.

Por la empresa.—Por la Comisión Negociadora.

ANEXO IV

Reglamento MAWI

1. MAWI es un sistema logístico de trabajo, específico y necesario actualmente para los técnicos de campo de la ITS, que tiene la finalidad de agilizar el trabajo, mejorando la productividad, la atención al cliente y la imagen de la empresa.

2. El sistema MAWI consiste básicamente en disponer y transportar por los técnicos de campo de la ITS, en su vehículo:

a) Un terminal portátil (FST), que tiene los siguientes cometidos:

Recibir las intervenciones a realizar.
Imputar los consumos de material.
Realizar cierre de intervención con indicación de hora de comienzo, de finalización, código de intervención, incidencias, gastos, etc.
Soporte de documentación técnica.
Soporte de documentación de formación.
Medio de telediagnóstico.

b) Un «kit» de material o material específico para solventar la avería cuando sea necesario, que cubra la mayor parte de las necesidades de repuesto en una jornada laboral.

El posible material que se transporte tendrá las limitaciones de peso y volumen condicionadas por un maletero de vehículo de 265 decímetros

cúbicos, como mínimo, y un peso aproximado, según el mercado o producto a que se dirija el técnico, de 35 kilos.

c) El colaborador está obligado a devolver el material defectuoso no consumible utilizado en la reparación en los puntos que se fijen de acuerdo con el apartado 3, en un máximo de tiempo de tres días laborables, debiendo acreditarse tal devolución.

3. En el vehículo aportado por el colaborador, el suministro de material a reponer se efectuará en puntos fijos de intercambio, que podrán ser las actuales instalaciones de la empresa en cada delegación, puntos de servicio, depots, almacenes, etc.

Asimismo, el técnico podrá depositar el material cuando lo considere necesario en el lugar que la empresa tenga habilitado para estos efectos.

4. SNI se hará cargo del robo o sustracción del material/herramientas de la empresa, tanto en la jornada laboral como fuera de ella, siendo indispensable para ello que el trabajador presente denuncia ante la autoridad competente, entregando a la empresa la denuncia formulada.

5. Cada colaborador tendrá un certificado nominativo que le acredite y autorice al uso y transporte del material y herramientas propiedad de la empresa.

6. Cuando el vehículo del colaborador esté averiado y en reparación, se le facilitará un vehículo a cargo de la empresa durante el tiempo razonable que requiera la reparación, si así fuera necesario para el servicio y sin detrimento de las prestaciones económicas que el colaborador perciba por el plus MAWI.

7. El colaborador sujeto al MAWI debe tener el debido cuidado y control del material y herramientas encomendadas.

8. La remuneración a percibir por el concepto plus MAWI por cada colaborador sujeto al mismo será de 20.000 pesetas brutas mensuales, 12 veces al año.

Dicha remuneración será actualizada anualmente con arreglo al incremento del índice de precios al consumo interanual.

9. Este reglamento tiene vigencia durante un año a partir del 1 del mes siguiente al de la firma del mismo, pudiendo ser prorrogado por períodos anuales, modificado en su contenido o cambiado por otro sistema que proponga la Dirección de la Empresa o la Comisión Negociadora y conduzca a mejorar la operatividad y rentabilidad de la ITS, continuándose trabajando con el sistema y normas vigentes hasta ese momento mientras no se alcance acuerdo.

Toda propuesta de cambio o modificación del sistema debe ser comunicada, como mínimo, con dos meses de antelación, para el estudio y consideración que proceda.

Por la empresa.—Por la Comisión Negociadora.

ANEXO V

Regulación del servicio de emergencias

Artículo 1. *Definición.*

La emergencia es una prestación voluntaria y complementaria al servicio de mantenimiento, la cual queda acordada y regulada por medio de este documento.

La adscripción al servicio de emergencias supone la disponibilidad de una persona para que pueda ser localizada por mensáfono o dispositivo similar, fuera de su jornada laboral, y dentro de la franja horaria asignada a cada bloque, respetando su período de vacaciones.

Artículo 2. *Voluntariedad y compromiso.*

El compromiso mutuo entre cada técnico y Siemens Nixdorf para la prestación del servicio de emergencia tendrá una duración de un año. La renovación de este compromiso se entenderá prorrogada por años sucesivos salvo que medie comunicación expresa por alguna de las partes.

Artículo 3. *Bloques de emergencia y su remuneración.*

3.1 La fijación de los bloques de emergencia y su remuneración económica se recogen en la «tabla de bloques y su remuneración» que figura al final de este documento.

3.2 A todos los colaboradores que formen parte del servicio de emergencia se les abonará, durante los doce meses del año, al menos la cantidad que se establece en la tabla de remuneración como «percepción mensual mínima».

Los técnicos que por enfermedad, accidente, asistencia a cursos de formación o desplazamiento por necesidades del servicio no puedan realizar ningún tipo de emergencia en el transcurso de un determinado mes, o no les sea asignada la realización de ningún bloque a lo largo de ese mes, continuarán percibiendo la cantidad mínima mensual referida en el párrafo anterior.

3.3 Por la prestación del servicio de emergencia, el importe a percibir en concepto de disponibilidad se compondrá, por cada bloque, de:

Una cantidad proporcional al número de horas pasivas de que conste el mismo, más

Un suplemento en función del tipo de bloque de que se trate.

La cantidad a percibir será la resultante de aplicar a los bloques realizados los importes detallados en la tabla que figura al final de este documento.

Si, en el cómputo mensual del conjunto de los bloques de emergencia realizados por un técnico, la cantidad resultante fuera inferior al importe mínimo establecido en el apartado 3.2, se le abonará ese mes la referida «percepción mensual mínima». En ningún caso esta «percepción mínima» podrá ser acumulada al importe de la emergencia.

Las posibles horas pasivas canjeadas por tiempo libre, para el cálculo del mínimo mensual, se considerarán como cobradas.

3.4 Cada bloque de emergencia se compone de un número de horas pasivas, que son las horas durante las cuales el técnico se mantiene en situación de disponibilidad y sin que tengan carácter de horas extraordinarias. Para el valor de la hora pasiva, se distinguirá entre:

Horas en días laborables, de lunes a viernes.

Horas en sábado, domingo o festivo normal, y

Horas en festivo especial.

Los importes con que se remunerarán, figuran en la tabla al final de este documento.

En caso de coincidir uno o más festivos dentro de un determinado bloque, y si es necesaria la emergencia en ese (esos) día(s), se detraerá del importe total del bloque la cantidad proporcional al número de días festivos, y se le añadirá el total del bloque en día(s) festivo(s) que se vaya a aplicar (horas pasivas y suplemento).

Se procederá de igual modo en el caso de festivos especiales. Tendrán la consideración de festivo especial los días: Viernes Santo, Sábado Santo y Domingo de Resurrección; Jueves Santo o Lunes de Pascua en las Comunidades Autónomas en que sea festivo; 1 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

3.5 Cada bloque de emergencia vendrá gravado con un suplemento, que es independiente del número de horas pasivas que lo conformen, y vendrá en función del tipo de bloque. Se distinguirá entre suplementos para bloques de emergencia:

En días laborables, entre lunes y viernes.

En sábado.

En domingos o festivos (normales o especiales), y

Durante toda la semana, de lunes a domingo.

Los importes con que se remunerarán, asimismo, figuran en la tabla al final de este documento.

Artículo 4. *Intervenciones durante el tiempo de emergencia.*

4.1 Se considerarán como horas activas las transcurridas desde el momento en que el técnico sea reclamado para intervenir hasta su regreso al domicilio.

En caso de solución telefónica del problema por el que fue requerido, se le computará como mínimo una hora activa por la intervención solicitada, aunque el tiempo haya sido inferior.

4.2 Las horas activas durante la emergencia se pagarán como horas extraordinarias con arreglo a los porcentajes vigentes en cada momento, y su abono no se detraerá del importe de la disponibilidad; esto es, se pagarán en paralelo a las horas pasivas y al correspondiente suplemento.

4.3 Los gastos derivados de desplazamientos, dietas, kilometraje, teléfono, etc., originados como consecuencia de una intervención, serán a cargo de la empresa, de acuerdo con la normativa vigente.

4.4 Cuando en un servicio de emergencia se produzcan una o más intervenciones activas efectuadas entre las cero y las ocho horas de la mañana, este tiempo de intervención se detraerá de la jornada laboral del día siguiente, computándose ésta íntegramente, con el fin de preservar

las doce horas mínimas de descanso entre jornadas preceptivas según el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito territorial y planificación.*

5.1 El servicio de emergencia se prestará dentro de la respectiva zona de influencia. Se hará público un mapa actualizado de las zonas de atención de cada servicio de emergencia.

5.2 Los planes de emergencia se confeccionarán con una antelación mínima de un mes, teniendo en cuenta en ese momento las ausencias programadas por necesidades del servicio, formación, vacaciones, etc., así como las particulares, siempre que no dañen los intereses de un tercero, intentando mantener un orden rotativo en su preparación.

Artículo 6. *Organización y frecuencia del servicio.*

6.1 Dado que el servicio de emergencia es una actividad cuyo objetivo es dar cobertura a los clientes fuera de la jornada laboral normal de cada técnico, debe buscarse un equilibrio entre la calidad y efectividad del servicio por una parte, y el respeto a las condiciones personales del trabajador por otra, procurándose no desvirtuar los tiempos de descanso y libranza que sirvieron de criterio a la hora de confeccionar las diferentes jornadas laborales en el Convenio Colectivo.

Para ello se debe tener en cuenta:

El número y la identidad de los técnicos implicados en cada bloque de emergencia serán determinados por consenso entre las partes implicadas (técnicos y responsables de organización del servicio de emergencia).

La empresa facilitará la formación necesaria a sus integrantes con objeto de garantizar la mayor calidad y efectividad de este servicio.

Cuando se programe un servicio de emergencia a realizar en días laborables (según la jornada laboral de cada colaborador), no se asignarán a un técnico bloques que spongan discontinuidad horaria entre el final de su jornada laboral y el inicio de la emergencia, salvo acuerdo en contrario.

Dentro de cada zona se garantizará el reparto equitativo de las emergencias entre todos los técnicos que formen parte del servicio.

La asignación cliente/técnico se procurará mantener fija.

Las horas activas durante el servicio de emergencia no podrán superar de forma sistemática el 25 por 100 del total de horas pasivas que conforman el bloque de que se trate. Si esto sucediera en un cómputo global de dos meses, se tratará el tema con los representantes de los trabajadores para estudiar la asignación de otro técnico adicional al bloque correspondiente.

6.2 La frecuencia con que cada colaborador pueda ser asignado a sucesivos servicios de emergencias estará sujeta a las siguientes limitaciones, según el total de horas pasivas que, a lo largo de una semana (sea en uno o en más bloques de emergencia), haya estado disponible:

Total de horas pasivas superior a setenta y tres, tres semanas de intervalo hasta el próximo servicio de emergencia.

Total de horas pasivas superior a cuarenta e inferior a setenta y tres, dos semanas de intervalo.

Total de horas pasivas inferior a cuarenta, una semana de intervalo.

Para alcanzar este nivel de intervalos mínimos se establece un plazo máximo de un año, durante el cual se flexibilizarán estos límites entre tanto se realiza la formación necesaria para posibilitarlos, existiendo la posibilidad de regular específicamente casos puntuales y concretos que puedan darse.

6.3 Esta frecuencia es la que configura y determina el compromiso que adquiere el técnico por su pertenencia al servicio de emergencia. Si por razones excepcionales o de organización local las necesidades del servicio llevaran a que la empresa tuviera que recurrir a un técnico con una periodicidad superior a la establecida, se acuerdan las consideraciones siguientes:

Se contará con la aceptación del técnico, que tendrá la potestad de no aceptar este incremento de frecuencia sin que ello suponga incumplimiento de su compromiso con el servicio de emergencia.

Se notificará a los representantes de los trabajadores esta circunstancia, así como la aceptación del trabajador.

Si esta situación se repite de forma sistemática, se tratará el tema con los representantes de los trabajadores para estudiar la incorporación al servicio de emergencia de otro técnico que no forme parte del mismo.

Artículo 7. *Compensación de horas por tiempo libre.*

7.1 Queda a voluntad del trabajador la elección entre cobrar las horas activas o canjearlas por tiempo libre; en este último supuesto se seguirá el procedimiento y porcentaje de cambio estipulados en el Convenio Colectivo en su apartado de horas extraordinarias.

7.2 Si el técnico así lo desea, podrá optar también por compensar parte del pago a percibir en concepto de disponibilidad, por tiempos de descanso retribuido en las siguientes condiciones:

a) Los suplementos que gravan cada bloque de emergencia no podrán ser canjeados, por lo que se cobrarán en cualquier caso.

b) Las horas pasivas podrán canjearse a razón de una hora de tiempo libre por cada:

Cinco horas pasivas de entre las realizadas en días laborables, de lunes a viernes, o

Tres horas pasivas de entre las realizadas en sábado, domingo o festivo.

En ningún caso este canje de horas pasivas por tiempo libre podrá generar más de un día de descanso retribuido en el cómputo mensual del conjunto de los bloques de emergencia que realice un técnico. El posible resto de horas pasivas no canjeadas se abonará según los baremos establecidos en la tabla de remuneración.

Disposición final.

Este acuerdo tendrá una vigencia anual a partir del 1 de enero de cada año. Para el año 1997, y con motivo de la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Siemens Nixdorf, el acuerdo será efectivo desde el día primero del mes siguiente a la firma del mismo. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos, siempre y cuando no sea denunciado por una de las partes implicadas con una antelación de dos meses antes de finalizar el año. De no darse este hecho, los valores de los diferentes conceptos serán automáticamente incrementados cada 1 de enero con el mismo porcentaje de revisión salarial fijado en el Convenio Colectivo.

En Tres Cantos, a 20 de junio de 1997.—Por la Dirección.—Por la Comisión Negociadora.

REGULACIÓN DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS

Tabla de bloques y su remuneración

Diez mil pesetas percepción mensual mínima.
 Doscientas cincuenta pesetas valor de la hora pasiva, de lunes a viernes.
 Cuatrocientas pesetas valor de la hora pasiva en sábado, domingo y festivo.
 Mil pesetas valor de la hora pasiva en festivo especial.
 Seis mil pesetas suplemento, por bloque, de lunes a viernes.
 Siete mil pesetas suplemento por emergencia en sábado.
 Ocho mil pesetas suplemento por emergencia en domingos o festivos.
 Doce mil pesetas suplemento por emergencia durante una semana completa.

Bloques	Horas/día	Días/semana	Número horas pasivas	Importe horas pasivas — Pesetas	Suplemento — Pesetas	Total disponibilidad pasiva — Pesetas
1. Lunes a viernes, 15,00 a 18,00 horas.	3 *	5 = 15		3.750 +	6.000 =	9.750
2. Lunes a viernes, 15,00 a 21,00 horas.	6	5 = 30		7.500 +	6.000 =	13.500
3. Lunes a viernes, 15,00 a 24,00 horas.	9	5 = 45		11.250 +	6.000 =	17.250
4. Lunes a viernes, 15,00 a 08,00 horas.	17	5 = 85		21.250 +	6.000 =	27.250
5. Lunes a viernes, 17,30 a 21,00 horas.	3,5	5 = 17,5		4.375 +	6.000 =	10.375

Bloques	Horas/ día	Días/ semana	Número horas pasivas	Importe horas pasivas — Pesetas	Suple- mento — Pesetas	Total dispo- nibilidad pasiva — Pesetas
6. Lunes a vier- nes, 17,30 a 24,00 horas.	6,5	5 =	32,5	8.125 +	6.000 =	14.125
7. Lunes a vier- nes, 17,30 a 08,00 horas.	14,5	5 =	72,5	18.125 +	6.000 =	24.125
8. Lunes a vier- nes, 19,00 a 21,00 horas.	2	5 =	10	2.500 +	6.000 =	8.500
9. Lunes a vier- nes, 19,00 a 24,00 horas.	5	5 =	25	6.250 +	6.000 =	12.250
10. Lunes a vier- nes, 19,00 a 08,00 horas.	13	5 =	65	16.250 +	6.000 =	22.250
11. Sábado, 08,00 a 15,00 horas.	7	1 =	7	2.800 +	7.000 =	9.800
12. Sábado, 15,00 a 22,00 horas.	7	1 =	7	2.800 +	7.000 =	9.800
13. Sábado, 00,00 a 24,00 horas.	24	1 =	24	9.600 +	7.000 =	16.600
14. Domingo o festi- vo, 08,00 a 15,00 horas.	7	1 =	7	2.800 +	8.000 =	10.800
15. Domingo o festi- vo, 15,00 a 22,00 horas.	7	1 =	7	2.800 +	8.000 =	10.800
16. Domingo o festi- vo, 00,00 a 24,00 horas.	24	1 =	24	9.600 +	8.000 =	17.600
17. Festivo espe- cial, 00,00 a 24,00 horas.	24	1 =	24	24.000 +	8.000 =	32.000
18. Semana com- pleta invierno.		7 =	120,5	37.325 +	12.000 =	49.325
Semana com- pleta verano.		7 =	133	40.450 +	12.000 =	52.450

ANEXO VI

Cláusula de Paz Social y Empleo

Como consecuencia de la firma del primer Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Nixdorf, Sociedad Anónima», además de la regulación de las condiciones generales de los trabajadores afectados, se ha dado solución, mediante la negociación, a los diferentes expedientes colectivos sobre modificación de condiciones y amortización de puestos de trabajo.

En este sentido la empresa se compromete durante la vigencia de la presente cláusula a no presentar Expediente de Regulación de Empleo, salvo aquellos que se gestionen de común acuerdo en el marco de las prejubilaciones.

Este compromiso se ve ampliado a una garantía de empleo en toda la sociedad durante el período de referencia, siempre y cuando SNI España alcance un resultado operativo positivo en su negocio informático. Para ITS este compromiso registrará independencia de esta condición.

Caso de que como consecuencia de no alcanzar los resultados citados en el párrafo anterior la empresa considerase necesario amortizar puestos de trabajo, ésta se compromete a tratarlo previamente con los representantes de los trabajadores.

Se mantienen, no obstante y en todo caso, abiertas posibles medidas necesarias de tipo individual como son bajas alcanzadas por acuerdos individuales entre la empresa y el trabajador afectado, traslado entre empresas del grupo manteniendo las condiciones del colaborador en términos globales, bajas por despidos disciplinarios procedentes e improcedentes, siempre que éstos, a falta de acuerdo, sean reconocidos o declarados así en resolución judicial, así como las prejubilaciones que se puedan acordar de conformidad con el párrafo segundo.

Para estas medidas de tipo individual la empresa se compromete a notificar a la representación de los trabajadores, en los casos y plazos

establecidos legalmente, tales extinciones, al objeto de que puedan asesorar e informar a los trabajadores afectados de los derechos que les asisten.

Esta cláusula estará en vigor desde la firma del acta final de acuerdos hasta el 3 de abril de 1999.

Por la empresa.—Por la Comisión Negociadora.

25094 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima».*

Advertidas erratas en la inserción del Convenio Colectivo de la empresa «Comercial Cointra, Sociedad Anónima», anejo a la Resolución de 22 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 250, de fecha 18 de octubre de 1997, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Página 30286, artículo 25, párrafo primero, línea tercera, donde dice: «una ayuda diaria de 600 pesetas», debe decir: «una ayuda diaria de 660 pesetas».

Página 30288, anexo III, párrafo primero, líneas cuarta y quinta, donde dice:

$$\frac{\text{«Margen de contribución total realizado + Facultación total realizada»}^2}{\text{Margen de contribución total previsto + Facultación total prevista}} \times$$

debe decir:

$$\frac{\text{«Margen de contribución total realizado + Facturación total realizada»}^2}{\text{Margen de contribución total previsto + Facturación total prevista}} \times$$

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

25095 *ORDEN de 7 de noviembre de 1997 por la que se dispone la publicación para general conocimiento y cumplimiento del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 957/1995, promovido por «Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, Sociedad Anónima».*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, ha dictado sentencia, con fecha 3 de septiembre de 1997, en el recurso contencioso-administrativo número 957/1995, en el que son partes, de una, como demandante «Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, Sociedad Anónima», y de otra como demandada la Administración General del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

El citado recurso se promovió contra la Resolución del Ministerio para las Administraciones Públicas de fecha 3 de abril de 1995, que desestimaba el recurso administrativo interpuesto contra la Resolución de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado de fecha 4 de marzo de 1991, sobre reintegro de gastos por asistencia sanitaria.

La parte dispositiva de la expresada sentencia contiene el siguiente pronunciamiento:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales señor Araque Almendros, en nombre y representación de la mercantil «Asistencia Sanitaria Interprovincial de Seguros, Sociedad Anónima» (ASISA), contra la Resolución del Director general de MUFACE, de fecha 4 de marzo de 1991, confirmada en vía de recurso administrativo por acuerdo del Subsecretario del Ministerio para las Administraciones Públicas de fecha 3 de abril de