

1524

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta del denominado Acuerdo de bases del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acta del denominado Acuerdo de bases del Convenio Colectivo de la empresa «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 12 de enero de 1999) (código Convenio número 9007782), que fue suscrita con fecha 29 de junio de 1999, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de CCOO, UGT, CTC, CGT y SDI, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 28 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE CONVENIO COLECTIVO

«Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima»

En representación de los trabajadores: Doña Carmen Hortigüela (CGT), doña Montserrat Castro (SDI), don Desiderio Martín (CCOO), don José María Romero (CCOO), don Francisco Egea (CCOO), don Manuel Valiente (CCOO), don Andrés Avellaneda (CCOO), don Miguel Aguado (UGT), don Miguel Tasende (UGT), don Luis Porral (UGT), don Paulino Ustarroz (UGT), don Francisco Albaladejo (CTC).

En representación de la dirección: Don José María Hernández, don José Luíz Picazo, don Josep Santaló y doña Belén Basagoiti.

En Madrid, siendo las once horas del día 29 de junio de 1999, se reúnen las personas antes indicadas con la representación que ostentan.

Reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, Dirección de la empresa y secciones sindicales presentes, se reconocen legitimación suficiente y como interlocutores, constituyéndose en Comisión negociadora de Convenio Colectivo de empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 88.1 del citado cuerpo legal.

Con el voto favorable de todos los miembros de las secciones sindicales presentes, ambas partes

EXPONEN

Primero.—Que debido a la escisión de la unidad económica que conforma la actividad de distribución de gas en «Enagás, Sociedad Anónima» y su traspaso a «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima» procede la incorporación a esta última del personal afecto a tal actividad, a cuyos efectos y con fecha 14 de junio de 1999, se alcanzaron los acuerdos pertinentes entre las secciones sindicales más representativas y la Dirección de la empresa.

Segundo.—En consecuencia de lo anterior y con el objeto de conseguir la total integración del personal procedente de «Enagás, Sociedad Anónima», en «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima», sustituyendo las condiciones laborales de la empresa de origen por las vigentes en la empresa de destino en la forma pactada en el referido acuerdo de 14 de junio de 1999, ambas partes alcanzan y suscriben los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Modificar el párrafo segundo del artículo 4.º del Convenio Colectivo, Acuerdo de bases 1998-99, que pasa a estar redactado de la siguiente forma:

«El ámbito territorial del presente Acuerdo se extiende a todos los centros de trabajo de la empresa «Gas Natural, SDG, Sociedad Anónima», tanto los actualmente existentes como los que puedan crearse en el futuro, siendo de aplicación con carácter general la normativa específica del ámbito de Madrid, a excepción de los centros de trabajo que estén ubicados en la Comunidad Autónoma de Cataluña, a los que será de aplicación la normativa específica del ámbito de Barcelona.»

Segundo.—Modificar el primer párrafo del artículo 24.º b) del Convenio Colectivo en su ámbito de Barcelona, que pasa a estar redactado de la siguiente forma:

«Sea cual sea la categoría y salario base del empleado, los trienios se devengarán a partir del mes siguiente a la fecha de su cumplimiento, y su cuantía anual con carácter general, así como la cuantía de aplicación exclusiva al personal que se incorpore en la empresa, con motivo de la escisión de Enagás, de acuerdo con lo regulado en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, son las que se indican en el anexo VII.»

Tercero.—Incluir en el anexo VII, otros conceptos, del Convenio Colectivo en su ámbito de Barcelona, incluyendo la cantidad de 66.912 pesetas, como valor anual por vencimiento de trienio para el personal que ingrese en la empresa, con motivo de la escisión de Enagás, de acuerdo con lo regulado en el Acuerdo de 14 de junio de 1999.

Cuarto.—Modificar el artículo 24 del Convenio Colectivo en su ámbito de Madrid, que pasa a estar redactado, en cuanto a los tipos de trienio, de la siguiente forma:

«Existen tres tipos de trienios, incompatibles entre sí:

- Trienios por nivel salarial: Mantiene su redactado y valores actuales, que se dan por reproducidos a efectos de este Acuerdo.
- Trienios de valor único: Mantiene su redactado y valor actual, que se da por reproducido a efectos de este Acuerdo.
- Trienios personal escisión Enagás.

El personal que se incorpore en la empresa, con motivo de la escisión de Enagás, de acuerdo con lo regulado en el Acuerdo de 14 de junio de 1999, percibirá en concepto de antigüedad, por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la empresa, un trienio de valor 66.912 pesetas anuales.»

1525

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo para las delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona de la empresa «Saint-Gobain La Granja, Sociedad Limitada».

Visto el texto del IX Convenio Colectivo para las delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona de la empresa «Saint-Gobain La Granja, Sociedad Limitada» (código de convenio número 9012502), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Delegado de Personal, 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 resuelve:

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, 28 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 1999-2000 DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE «SAINT-GOBAIN LA GRANJA, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Saint-Gobain La Granja, Sociedad Limitada» (SGLG) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

SECCIÓN 2.ª ÁMBITO DE APLICACIONES

Artículo 2. Personal y territorial.

El Convenio afecta a todos los trabajadores de SGLG que prestan sus servicios en las delegaciones comerciales de Madrid y Barcelona, con exclusión del personal que dentro de la empresa pertenezca a la categoría denominada «cuadros».

Artículo 3. Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1999 y finalizando el 31 de diciembre de 2000.

Artículo 4. Prórroga.

Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes de diciembre del año de su caducidad.

SECCIÓN 3.ª GARANTÍAS Y VINCULACIÓN

Artículo 5. Sustitución global y garantía personal.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio, son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

En el caso de que alguna(s) de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, al establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5 y 6 del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4.ª INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 8. Constitución Comisión Paritaria.

Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Artículo 9. Composición.

La Comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta por un miembro por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la representación social estará compuesta por el Delegado de Personal.

Artículo 10. Funciones específicas.

Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

– Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Delegado de Personal, tanto en la aplicación cotidiana del Convenio, como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Artículo 11. Reuniones.

La Comisión se reunirá, a petición tanto de la Dirección como del Delegado de Personal, debiendo figurar en la convocatoria el orden del día.

Artículo 12. Acuerdos.

Los acuerdos que se adopten, y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y el personal

SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13. Facultad de organización.

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Artículo 14. Información y participación.

1. Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de Departamentos, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

2. La Dirección de la empresa reconoce como representante de los trabajadores al que en su día fue elegido en las elecciones sindicales, quien disfrutará de las competencias y garantías previstas en las leyes.

3. Reuniones: Las reuniones del Delegado de Personal y la Dirección se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.

4. Comisiones: Ambas partes se comprometen a crear las Comisiones de trabajo que se consideran convenientes.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas Comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 15. *Definiciones.*

1. Puestos de trabajo: Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la empresa.

2. Análisis de puestos de trabajo: Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan en los escalones que más adelante se señalan.

3. Trabajo correcto individual: La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto «actividad normal» en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la OIT.

Artículo 16. *Cambios de puesto de trabajo.*

La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para períodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación: Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrándose los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Delegado de Personal, por si existe algún otro trabajador que, teniendo el mismo escalón consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.

b) A otro puesto de calificación superior: En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos, vacaciones, licencias y excedencias forzosas. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior: La Dirección de la empresa, por necesidades preteritorias, o imprevisibles, notificándolo al Delegado de Personal en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas las causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

SECCIÓN 2.^a CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17. *Normas de calificación y clasificaciones.*

Es facultad de la Dirección de la empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del método de valoración de puestos de trabajo de vigente aplicación.

De conformidad con la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración.

La Dirección de la empresa entregará al Delegado de Personal un método de valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Artículo 18. *Comisión de Valoración.*

La Comisión de Valoración estará formada por el Delegado de Personal y por un representante de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el C.E. y el S.º de Organización, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

La Comisión remitirá un informe con sus conclusiones a la Dirección del centro, quien decidirá el resultado definitivo de la valoración y lo comunicará a los interesados.

Toda la documentación e información que utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter confidencial, y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la empresa.

Artículo 19. *Tarifa de cotización a la Seguridad Social.*

A efectos de cotización a la Seguridad Social se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto 82/1979, de 19 de enero («Boletín Oficial del Estado» número 21, del 24).

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción y formación

SECCIÓN 1.^a INGRESOS Y VACANTES

Artículo 20. *Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes.*

Cuando por necesidades de la empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Delegado de Personal, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- Personal disponible del centro.
- Personal disponible de otros centros del ámbito del Convenio.
- Convocatoria dentro del ámbito del Convenio.
- Contratación exterior.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Delegado de Personal y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de «Disponible» en su centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándoseles las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Delegado de Personal será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Delegado de Personal la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de la normativa legal vigente.

El Delegado de Personal colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

1. Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2. Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, se estará a lo dispuesto en el capítulo III del presente Convenio.

SECCIÓN 2.^a PROMOCIÓN Y REVISIÓN

Artículo 21. *Definiciones y normas.*

Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.

b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del Servicio o Sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.

c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Servicio junto con su informe, al S.º de Asuntos Sociales, en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el S.º de Organización y por el Delegado de Personal, por separado, y una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

De coincidir en el resultado de la valoración, se informará a la Dirección, quien lo comunicará a los interesados. Caso de no coincidir en el resultado, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

Quando proceda una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos, como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado, no podrá ser superior a cuarenta y cinco días, salvo circunstancias excepcionales.

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

- Secretaria de Dirección.
- Delegado Comercial.
- Más cuatro puestos durante la vigencia de este Convenio.

Quando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Delegado de Personal antes de iniciar la tramitación oficial.

Artículo 22. *Convocatorias.*

La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Delegado de Personal, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo.
- c) Departamento/Dirección.
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias.
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto cuando se precisen.
- g) Plazo, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

El plazo para celebrar las pruebas se fijará por el Tribunal calificador en cada caso.

Artículo 23. *Tribunal calificador.*

El Tribunal calificador estará compuesto por dos miembros, uno será el Delegado de Personal y otro por la Dirección de la empresa.

Artículo 24. *Pruebas.*

La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal calificador elegirá las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto convocado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Artículo 25. *Prioridades.*

En igualdad de resultados en las pruebas de aptitudes, y superada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la reconocida por la empresa.

Artículo 26. *Consolidación.*

Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de consolidación para la promoción a escalones superiores serán los fijados por el Tribunal calificador, sin que esta duración pueda exceder de seis meses.

Durante este plazo el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su R.J., al objeto de si lo estima oportuno, poder comunicarlo al Delegado de Personal, antes de ser definitiva la decisión.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

Quando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas, ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

SECCIÓN 3.^a FORMACIÓN

Artículo 27. *Criterios sobre formación.*

Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de formación se acuerda que:

– Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios, sean financiados por la empresa o gestionados por ésta ante los organismos oficiales competentes; por su parte los trabajadores para contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

– Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 por 100 del tiempo; el otro 50 por 100 le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de «Ayuda a la Formación»:

Escalón	Pesetas/hora
A	859
B a E	1.058
F a J	1.303
K a M	1.503
N a P	1.674

– El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Delegado de Personal de las acciones previstas a realizar.

– Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de ventajas sociales de este Convenio.

Artículo 28. *Premios de formación.*

La Dirección de la empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distingan notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones promovidas por la Dirección de la empresa, como por propia iniciativa del personal en centros de enseñanza oficial o libre.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA-HORARIOS

Artículo 29. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del Convenio y para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a 192 horas.

Artículo 30. *Modalidades de jornada y horarios.*

Modalidades de jornada: La jornada efectiva anual se realizará con el desarrollo siguiente:

– Jornada continuada (jornada de verano):

Durante once semanas, a concluir no más allá del 31 de agosto, a razón de 7 horas (siete horas) de trabajo efectivo de lunes a viernes. Este horario incluye ya el descanso legal.

– Jornada partida (jornada de invierno):

Durante el resto del año el horario diario de trabajo efectivo, de lunes a viernes, será el necesario para completar el número total de horas año acordadas.

Serán no laborables, y a estos efectos computados por 8 h./día, el 24 de diciembre y el 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábados o domingos se anticiparán al viernes inmediato anterior.

También serán no laborables dos días (16 horas) en 1999 y tres días (24 horas) en el 2000 a disfrutar según las necesidades de Servicio o Departamento.

Observaciones sobre el desarrollo de la jornada: El desarrollo irregular de la jornada a lo largo del año incluye los días de vacaciones que, a efectos de jornada se consideran de ocho horas, y no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria o económica alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

Durante cualquiera de las modalidades de jornada (partida o continuada), se mantiene el régimen de horario flexible actualmente en vigor.

Se respetan los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Artículo 31. *Duración.*

El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veinticuatro días laborables.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veinticuatro días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Artículo 32. *Período de disfrute.*

Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si las vacaciones se disfrutaran en los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de mayo o del 1 de octubre al 31 de diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

a) De seis a once días disfrutados en dichos períodos: Un día de bonificación.

b) De doce días en adelante disfrutados en dichos períodos: Dos días de bonificación.

Artículo 33. *Retribución en vacaciones.*

La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo. Formada por los conceptos siguientes:

- Salario Convenio.
- Antigüedad.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.
- PGOP.

CAPÍTULO V

Estructura de la remuneración

SECCIÓN 1.ª SALARIO

Artículo 34. *Salario Convenio.*

Es el que para cada escalón de calificación se señala en el anexo I, y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el artículo 29.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados, por períodos mensuales.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 35. *Antigüedad.*

Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario Convenio y gratificaciones reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las reconocidas por la empresa.

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

Artículo 36. *Plus personal.*

El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo en la misma cuantía y condiciones que se viene aplicando.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4 por 100 del importe del plus personal del escalón de origen.

Artículo 37. *Complemento personal origen.*

El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo en las mismas condiciones de revisión actual.

SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Artículo 38. *Prima global por objetivos (PGO).*

Se establece la prima global por objetivos que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de

los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global por objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$V.p. = 2.813 K + 5.472$$

$$\text{Siendo } K = \frac{\frac{\text{Ventas Tns. Reales Mes Anterior}}{\text{Plantilla Mes Anterior}}}{\frac{\text{Ventas Tns. Previstas Mes Anterior}}{\text{Plantilla Prevista Mes Anterior}}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 5.472 pesetas V.p. de PGO.

Los puntos de PGO asignados a cada categoría son los que figuran en el anexo I.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

Escalón	Pesetas/hora
A	1.513
B	1.614
C	1.745
D	1.816
E	1.938
F	2.043
G	2.132
H	2.223
I	2.250
J	2.352
K	2.452
L	2.565
M	2.669
N	2.852
O	2.922
P	3.063

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles, y con criterio restrictivo.

Mensualmente la Dirección informará al Delegado de Personal de las horas extras realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

Se dará opción al trabajador, por cada hora extra realizada, entre percibir el importe correspondiente, o percibir la mitad del importe y descansar una hora.

SECCIÓN 4.^a COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Artículo 40. Gratificaciones reglamentarias.

Gratificación de junio y de Navidad:

Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de PGO, durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Los importes de estas dos gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el anexo I.

Artículo 41. Complemento personal anual.

La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla será un 2,25 por 100 superior a la cantidad que se abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecta este Convenio será de 50.161 pesetas con arreglo a la siguiente normativa:

- Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.
- Estar dado de alta al 31 de diciembre, percibiéndose la parte proporcional al tiempo de alta.
- En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

SECCIÓN 5.^a REMUNERACIONES ESPECIALES

Artículo 42. Incentivo según resultados de la sociedad.

Una vez cerrado el ejercicio contable de cada uno de los años de vigencia del Convenio, se calculará por la Dirección y se informará al personal el resultado de explotación (RE) conseguido por la sociedad.

Según el valor alcanzado, se conseguiría un porcentaje de la masa salarial de negociación, generada al 31 de diciembre del año anterior y reconstruida proporcionalmente a la plantilla fija existente al 31 de diciembre del año cuyo ejercicio se está valorando.

Se respetarán independientemente las masas salariales de negociación de obreros y de empleados. En este último colectivo sin considerar los EAP.

El porcentaje a aplicar a la masa salarial respectiva se obtendrá según las fórmulas que se incluyen en el párrafo final de este artículo, y permitirá constituir una «Bolsa» de reparto que se distribuirá a los trabajadores según los coeficientes que serán definidos por el Director del centro. Se abonará en una sola paga al personal en plantilla al 31 de diciembre.

Por ser una retribución aplicable al tiempo realmente prestado y no consolidable, los importes inicialmente asignados serán máximos, y de ellos se deducirán, en su caso, los tiempos de trabajo no prestado (IT enfermedad; IT accidente; huelga; permisos; etc.).

Fórmula para incentivo:

Para RE entre 751 millones y 850 millones:

$$\text{Prima} = \frac{\text{RE} - 750}{100} \times 1$$

Para RE entre 851 millones y 950 millones:

$$\text{Prima} = \frac{\text{RE} - 850}{100} \times 1,2$$

Para RE superior a los 950 millones: El 1,2.

Artículo 43. Mejora del incremento general del año siguiente.

(De aplicación exclusiva a las remuneraciones; no a las ventajas sociales.)

Los resultados alcanzados en cada uno de los dos años de vigencia del Convenio (1999 y 2000) en el resultado de explotación de la sociedad (RE), pueden permitir mejorar en un determinado porcentaje las retribuciones de los años siguientes, es decir, en 2000 ó 2001, respectivamente.

El incremento porcentual de las remuneraciones se calculará aplicando la siguiente fórmula:

Para RE entre 851 millones y 950 millones:

$$\% = \frac{\text{RE} - 850}{100} \times 0,4$$

Para RE superior a 950 millones: El porcentaje será el 0,4 por 100.

Las remuneraciones a tener en cuenta serán las que forman la masa salarial de negociación exclusivamente, es decir:

- Salario Convenio (14 meses).
- PGOP (14 meses).
- Antigüedad.
- PAO.
- Plus personal.
- Complemento de unificación.
- Complemento de origen.

SECCIÓN 6.^a DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Artículo 44.

Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes. Al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (S. Convenio, antigüedad, p. personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

c) Los importes de las remuneraciones son:

1. Año 1999:

1.1 Remuneraciones 1999: Las establecidas en los anexos y tablas correspondientes, que quedan incorporados al texto del Convenio.

1.2 Revisión IPC año 1999: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), que publique el Instituto Nacional de Estadística, registre al 31 de diciembre de 1999 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1998 superior al previsto por el Gobierno (1,8), se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente esa circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

El incremento se abonará desde el mes en que el IPC real supere al previsto para el año 1999, y para llevarlo a cabo se tomarán como base los valores de las remuneraciones del año 1998.

2. Año 2000:

2.1 Remuneraciones 2000: La base de partida para el cálculo de los valores de las remuneraciones del año 2000 serán las del año 1999, incrementadas con el porcentaje de revisión por IPC del año 1999, si procede.

2.2 A esta base de partida se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 2000 y la «Mejora» prevista en el artículo 49, si hubiera lugar, y afectará a los conceptos retributivos definidos en el artículo 49.

2.3 Revisión por IPC año 2000: En el caso de que el IPC que publica el Instituto Nacional de Estadística registre al 31 de diciembre de 2000 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1999 superior al previsto por el Gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso sobre la indicada cifra.

2.4 El incremento se abonará desde el mes en que el IPC real supere al previsto para el año 2000, y para llevarlo a cabo se tomarán, como base, los valores de las remuneraciones del año 1999.

Artículo 45. *Ordenanza Laboral.*

Como consecuencia de la derogación de la Ordenanza Laboral de Vidrio, ambas partes acuerdan, como derecho supletorio, estar a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio vigente en cada momento, para aquellas cuestiones no reguladas en este Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 46. *Acuerdo solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse de manera incondicionada a la totalidad del Acuerdo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos laborales publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996, y a su Reglamento de aplicación publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en la misma fecha.

CAPÍTULO VI

Ventajas sociales

Artículo 47. *Incapacidad temporal.*

Estas prestaciones y ventajas no se verán afectadas por los desvíos de IPC, si los hubiera.

El incremento a aplicar en 1999 y 2000 a los importes de este capítulo de previsión y ventajas sociales, será el IPC previsto de cada año, a excepción de las «bases de jubilación» que no se modifican.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del INSS la empresa abonará lo siguiente:

1. Incapacidad temporal en accidente laboral o enfermedad profesional. En estas circunstancias la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2. Incapacidad temporal en enfermedad común o accidente no laboral. En estas circunstancias la empresa abonará las cantidades que se indican seguidamente según el índice de absentismo indicado en los anexos III y IV.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la empresa no podrá ser superior al 100 por 100 de la retribución diaria compuesta por salario Convenio, antigüedad, PGO real y plus personal.

La regularización de las cantidades previstas en los párrafos anteriores se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}}$$

Artículo 48.

Agotado el plazo máximo de incapacidad temporal, y hasta tanto el trabajador no sea dado de alta, o hasta la fecha hasta que se le reconozca, por el órgano competente, cualquier grado de invalidez, la empresa complementará según los siguientes supuestos:

1. Accidente laboral o enfermedad profesional. Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de IT.

2. Accidente no laboral o enfermedad común. Se abonará el valor diario resultante del índice de absentismo del semestre último en que estuvo en IT.

Artículo 49. *Nupcialidad y natalidad.*

1. Nupcialidad. Se concederá un importe de 37.562 pesetas que se registrará por las siguientes normas:

– Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán el importe cada una de ellas.

2. Natalidad. Se concederá un importe de 26.557 pesetas por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas:

– Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno solo.

Artículo 50. *Deficientes psíquicos y físicos.*

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

Se presentará certificación del grado de estas lesiones o incapacidades, emitido por un centro oficial de diagnóstico y orientación terapéutica.

Estas ayudas se concederán atendiendo a lo siguiente:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo A).

b) Deficientes menos graves afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la Seguridad Social, pero sí necesitan de educación en centro especializado (ayuda tipo B).

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la Seguridad Social (ayuda tipo C).

Los importes de estas ayudas serán:

	Tipo de ayuda		
	A	B	C
Importes	92.582	122.807	152.883

El importe de este tipo de ayuda será abonado mensualmente por doceavas partes.

Será condición imprescindible para las ayudas tipo A y tipo B la asistencia a un centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

Artículo 51. Seguro de vida e invalidez.

El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

- a) En caso de fallecimiento.
- b) En caso de invalidez permanente absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1. Personal asegurado. Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.1 Todos los trabajadores hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

1.2 El personal jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.3 El personal en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.4 El personal que de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

2. Trabajadores excluidos de las garantías. La garantía del seguro de vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de la siguiente situación:

– Personal que esté cumpliendo el servicio militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3. Duración de las garantías.

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3 del párrafo «Personal asegurado».

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

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones	Pesetas
A	967.000
B	1.085.800
C, D, E, F	1.207.600
G, H, I, J	1.269.200
K, L, M	1.450.000
N, O, P	1.690.000

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

Para asegurados solteros o viudos: 100 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado: 120 por 100.

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

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

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

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

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

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la compañía aseguradora.

8. Disposiciones varias. Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas lo solicite firmando un boletín de adhesión.

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

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

Artículo 52. Jubilación.

Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de enero de 1986.

1. Edad de jubilación.

1.1 La empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

1.2 Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

1.3 A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la empresa perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

1.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años pueden solicitar el retiro de la empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

1.5 En todos los casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad. Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasarán a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 3, multiplicados por los años de servicio.

3. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad. El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón figuren en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio:

Importe de pesetas en función de edad

Escalón	De 60 a 61 años	De 61 a 62 años	De 62 a 63 años	De 63 a 64 años
A	33.100	26.180	21.970	18.050
B	36.540	28.900	24.250	19.930
C, D, E, F	41.370	32.720	27.450	22.570
G, H, I, J	46.890	37.080	31.120	25.570
K, L, M	52.400	41.450	34.780	28.580
N, O, P	62.060	49.080	41.180	33.850

b) Una indemnización de partida prevista en el punto 2.

4. Otras condiciones.

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por la empresa.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

5. Trabajador fallecido en situación de jubilado.

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda/o con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

	Porcentaje
Viuda/o	50
Viuda/o con hijo menor de dieciocho años	75
Viuda/o con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente:

	Porcentaje
Un hijo menor de dieciocho años	50
Dos hijos menores de dieciocho años	75
Tres o más hijos menores de dieciocho años	90

c) En el caso de que la viuda/o falleciese, la pensión de empresa que correspondería a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda/o contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a los establecido en el apartado c).

6. Fallecimiento en activo, invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

6.1 Indemnización del seguro de vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 6.

6.2 Con independencia de la indemnización del seguro de vida se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

6.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo se concederá a la viuda/o del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda/o, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 por 100 de la retribución mínima anual garantizada según el escalón multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

6.2.2 Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda/o y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido de la empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

	Porcentaje
Viuda/o	50
Viuda/o con un hijo de dieciocho años	75
Viuda/o con dos o más hijos menores de dieciocho años	90

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se regirán además por las normas establecidas en el punto seis.

b) En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda/o y los huérfanos, en su caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7. Trabajador fallecido. En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente hija/o o hermana/o que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras/os o viudas/os, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija/o o hermana, en quienes concurren las circunstancias descritas, tendrían derecho a percibir de la empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.

b) Para fijar la cuantía de la pensión se consideran a la hija/o hermana/o como si fueran viudas/os del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.

c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas/os o hermanas/os del fallecido.

Artículo 53. *Ayudas estudios para el personal.*

Los trabajadores podrán disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

1. Condiciones para solicitar la ayuda.

a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.

b) No existir límites de edad.

c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la empresa y que figuran a continuación:

Graduado Escolar.
Bachillerato Unificado Polivalente.
Curso de Orientación Universitaria.
Ingeniería Técnica.
Arquitectura Técnica.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.
Ciencias Empresariales.
Ciencias Económicas y Comerciales.
Ciencias Políticas.
Ciencias Químicas.
Ciencias Geológicas.
Ciencias Exactas.

Ciencias Físicas.
 Derecho.
 Ingeniería Industrial.
 Ingeniería de Minas.
 Ingeniería de Telecomunicación.
 Arquitectura.
 Medicina.
 Informática.
 Marketing.
 Periodismo.
 Organización Industrial.
 Estadística.
 Sociología y Psicología.
 Idiomas (francés e inglés).

2. Solicitud. Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».

b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del centro.

3. Cuantía de las ayudas.

a) Analizada por la Comisión del centro la solicitud se abonará al interesado en la nómina de noviembre o de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos) previo examen de la Comisión del centro, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la empresa indicará los centros en los que se deberán seguir.

4. Clases particulares. La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de forzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 17.780 pesetas/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Artículo 54. *Becas para hijos de trabajadores.*

El personal incluido en este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan podrá solicitar ayuda de estudios para sus hijos en la forma en que estas condiciones determinan:

1.º Disposiciones generales:

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de Ayuda de Estudios, constituida en cada centro de trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de ayudas que sean presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del centro o persona en quien delegue, un «Cuadro» y dos representantes del personal afectado por este Convenio.

Esta Comisión analizará las solicitudes que presenten dudas y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación.

Las ayudas de estudio se abonarán al personal en la nómina del mes de noviembre.

2.º Estudios para los que se pueden solicitar ayudas:

Todas las ayudas que se concedan serán para la enseñanza; la cuantía de la ayuda dependerá del nivel educativo para el que se solicita, según la siguiente calificación:

Clasificación de los niveles educativos

Nivel educativo	Grupo
Educación Infantil	A
Preescolar.	
Educación Primaria	B
EGB (de 1.º a 6.º curso).	
Educación Secundaria Obligatoria	C
EGB (7.º y 8.º curso).	
BUP (1.º y 2.º curso).	
FP I.	
Módulo profesional N-II.	
Bachillerato	D
BUP (3.º curso).	
COU.	
FP II (1.º, 2.º y 3.º curso).	
Módulo profesional N-III.	
Educación Universitaria	E

3.º Condiciones para solicitar ayudas de estudios:

1.ª Pertener a la plantilla de la empresa con antigüedad mínima de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

2.ª Podrán solicitar ayudas de estudio los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.ª Los agentes podrán solicitar ayudas de estudio tanto para los propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

4.ª Para los grupos D y E será preceptivo presentar la matrícula correspondiente.

5.ª Las ayudas de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo en los grupos D y E, no teniendo opción a ayudas quienes las soliciten para matricularse por asignaturas sueltas, en los citados grupos.

6.ª Los alumnos deberán tener, como mínimo, tres años de edad al 31 de diciembre del año en que se solicitase la ayuda de estudios.

7.ª La edad máxima de los estudiantes para los que se solicitan ayudas será de veinticinco años el 1 de octubre del año de la solicitud.

8.ª Los jubilados y las viudas/os de productores fallecidos en activo podrán solicitar ayuda para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento.

4.º Presentación de solicitudes:

1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de ayudas de estudios, plazo que finalizará el día 31 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales. Toda solicitud se considerará en suspenso, hasta que no se subsanen los defectos detectados.

2. Junto con el impreso de solicitud, y para los grupos D y E, el interesado deberá presentar la certificación académica de matriculación en el curso.

5.º Importe de las ayudas de estudios:

Ayudas de estudio para 1999

Grupo	Nivel	Edad - Años	Cursos	Pesetas
A	Educación Infantil Preescolar.	3, 4 y 5	3	10.084
B	Educación Primaria EGB (de 1.º a 6.º).	6, 7, 8, 9, 10 y 11	6	14.970
C	Educación Secundaria Obligatoria. EGB (7.º y 8.º). BUP (1.º y 2.º). FP I (1.º y 2.º). Módulo profesional N-II. (Curso que complementa la ESO.)	12, 13, 14 y 15 16	4	21.307
D	Bachillerato. BUP (3.º). COU. FP II (1.º, 2.º y 3.º). Módulo profesional N-III. (Curso que complementa el Bachillerato.)	16 y 17 18	2	32.016
E	Educación Universitaria.	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	Según carrera	72.553

ANEXO I**Retribuciones mínimas garantizadas sin antigüedad**

CENTROS: DELEGACIONES COMERCIALES DE MADRID Y BARCELONA

Personal: Empleado

Vigente desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

Escalón de calificación	Salario Convenio (12 meses) - Pesetas	Gratificaciones extraordinarias (2 meses) - Pesetas	PGOP mínima garantizada: 5.472 (14 meses) - Pesetas	Total mínimo anual garantizado - Pesetas
A	2.028.468	338.078	114.912	2.481.458
B	2.162.472	360.412	153.216	2.676.100
C	2.278.308	379.718	153.216	2.811.242
D	2.357.136	392.856	153.216	2.903.208
E	2.439.984	406.664	153.216	2.999.864
F	2.491.608	415.268	172.368	3.079.244
G	2.546.424	424.404	191.520	3.162.348
H	2.602.248	433.708	191.520	3.227.476
I	2.654.244	442.374	191.520	3.288.138
J	2.822.820	470.470	191.520	3.484.810
K	2.943.696	490.616	229.824	3.664.136
L	3.077.484	512.914	229.824	3.820.222
M	3.261.492	543.582	229.824	4.034.898
N	3.389.004	564.834	268.128	4.221.966
O	3.565.008	594.168	268.128	4.427.304
P	3.818.916	636.486	268.128	4.723.530

ANEXO II**Tabla de antigüedad (14 meses)**

CENTROS: DELEGACIONES COMERCIALES DE MADRID Y BARCELONA

Personal: Empleado

Vigente desde 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

Años de servicio	A - Pesetas	B, C, D, E, F - Pesetas	G, H, I, J - Pesetas	K, L, M - Pesetas	N, O, P - Pesetas
0,6 a 1	3.216	3.590	4.073	4.609	5.394
1 a 2	6.358	7.145	8.181	9.199	10.700
2 a 3	10.646	11.825	13.539	15.200	17.862
3 a 4	14.790	16.594	18.952	21.256	24.989
4 a 5	21.184	23.702	27.044	30.365	35.635
5 a 6	24.149	27.793	30.847	34.581	40.690
6 a 7	27.079	30.544	34.581	38.867	45.655
7 a 8	30.063	33.671	38.547	43.011	50.656
8 a 9	33.009	36.993	42.208	47.317	55.622
9 a 10	35.974	40.315	45.995	51.567	60.606
10 a 11	38.939	44.262	49.746	55.801	65.554
11 a 12	41.904	46.888	53.551	60.016	70.609
12 a 13	44.816	50.282	57.283	64.215	75.538
13 a 14	47.835	53.534	61.089	68.537	80.558
14 a 15	50.763	57.391	64.839	72.734	85.524
15 a 16	53.711	60.142	68.662	76.985	90.525
16 a 17	56.693	63.643	72.449	81.326	95.491
17 a 18	59.712	66.839	76.272	85.471	102.118
18 a 19	62.588	70.127	80.004	89.703	105.511
19 a 20	65.572	73.449	83.773	93.973	110.494
20 a 21	68.537	76.825	87.560	98.242	115.461
21 a 22	71.502	80.040	91.346	102.439	120.444
22 a 23	74.431	83.398	95.062	106.691	125.463
23 a 24	77.397	86.720	98.937	110.994	130.447
24 a 25	80.398	90.007	102.725	115.174	135.447
25 a 26	83.344	93.293	106.475	119.409	139.895
26 a 27	86.274	96.634	110.424	123.659	145.397
27 a 28	89.239	99.956	114.085	127.892	150.345
28 a 29	92.185	103.261	117.801	132.125	155.346
29 a 30	95.170	106.655	121.624	136.252	160.402
30 a 31	98.134	108.834	125.337	140.664	165.331
31 a 32	101.064	113.299	129.197	144.862	170.333
32 a 33	104.064	114.317	132.965	149.112	175.299
33 a 34	107.047	119.890	136.734	153.364	180.318
34 a 35	109.994	122.694	140.503	157.615	185.283
35 a 36	112.942	125.499	144.255	161.830	190.213
36 a 37	115.907	128.321	148.024	166.028	195.144
37 a 38	118.836	131.126	151.774	170.243	200.073
38 a 39	121.801	133.929	155.526	174.458	205.003
39 a 40	124.749	136.734	159.275	178.656	209.950

ANEXO III**Tabla de importes en IT (enfermedad)**

CENTROS: DELEGACIONES COMERCIALES DE MADRID Y BARCELONA

Personal: Empleado

Año: 1999

Índice de absentismo semestral	Escalafón de calificación	De uno a tres días - Pesetas	4.º al 21.º día - Pesetas/día	21.º día en adelante - Pesetas/día
De 0 por 100 a 2,50 por 100	A	5.227	1.204	372
	B	5.684	1.317	403
	C	5.951	1.382	415
	D	6.131	1.430	433
	E	6.321	1.475	450
	F	6.503	1.530	463
	G	6.723	1.561	466

Índice de absentismo semestral	Escalafón de calificación	De uno a tres días — Pesetas	4.º al 21.º día — Pesetas/día	21.º día en adelante — Pesetas/día
	H	6.848	1.607	494
	I	6.968	1.638	519
	J	7.356	1.740	549
	K	7.790	1.832	578
	L	8.098	1.916	612
	M	8.520	2.024	641
	N	8.987	2.124	672
	O	9.387	2.216	727
	P	9.971	2.378	788

Las cantidades establecidas de uno a tres días se aplicarán durante toda la vigencia de este Convenio.

ANEXO IV

Tabla de importes en IT (enfermedad)

CENTROS: DELEGACIONES COMERCIALES DE MADRID Y BARCELONA

Personal: Empleado

Año: 1999

Índice de absentismo semestral	Escalafón de calificación	De uno a tres días — Pesetas	4.º al 21.º día — Pesetas/día	21.º día en adelante — Pesetas/día
Del	A	2.626	1.082	331
2,51 por 100	B	2.843	1.191	362
a	C	2.984	1.244	380
3,00 por 100	D	3.089	1.290	395
	E	3.182	1.330	405
	F	3.267	1.372	415
	G	3.341	1.406	433
	H	3.430	1.445	450
	I	3.499	1.475	463
	J	3.710	1.561	494
	K	3.899	1.644	519
	L	4.057	1.721	549
	M	4.280	1.822	578
	N	4.476	1.910	612
	O	4.704	1.999	648
	P	5.013	2.143	711
Más del 3,00 por 100		0	0	0

1526

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008212), que fue suscrito con fecha 25 de noviembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, 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 resuelve:

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, 28 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «FUJITSU SORBUS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima», que en la actualidad, o en el futuro, estén adscritos a sus centros de trabajo.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que, sin estar incluido en el apartado anterior, ocupe puestos que impliquen funciones de mando —entre los que se incluyen los puestos de Directores, Jefes de Departamento y Jefes de área o cualquier otro de distinta denominación que correspondan a los mismos niveles jerárquicos y funcionales y que no se encuentren especificados en las tablas salariales— está excluido del ámbito del Convenio Colectivo en lo que se refiere al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo (tanto los conceptos salariales como extrasalariales), si bien el salario categoría no podrá ser inferior al establecido en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo extenderá su vigencia del 1 de abril de 1998 hasta el 31 de marzo del año 2000, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma, a salvo las particularidades que se prevean en el Convenio para determinadas materias.

Artículo 3. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia de la vigencia del Convenio.*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años fiscales de la compañía (1 de abril a 31 de marzo) al finalizar el período de vigencia pactado, si no mediare denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, no implicando lesión la pérdida de conceptos o beneficios anteriores, ya que las condiciones acordadas suponen en su conjunto un marco más favorable.

2. Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente o declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, automáticamente el Convenio perderá eficacia y la Comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 5. *Exclusión de otros Convenios Colectivos.*

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e integra a todos los convenios colectivos que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo así como a los pactos colectivos o normas de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía.