

## ANEXO IV

## Tablas de complemento de nocturnidad

Nivel salarial	Tabla A — Pesetas/hora		Tabla B — Pesetas/hora	
1	643		695	
2	605		654	
3	569		616	
4	536		579	
5	504		545	
6	475		513	
7	447		483	
8	420		455	
9	396		428	
10	372		403	

## ANEXO V

## Tabla de valores unitarios horas extraordinarias

Nivel salarial	Tabla A — Pesetas/hora		Tabla B — Pesetas/hora	
1	3.203		3.460	
2	3.013		3.256	
3	2.836		3.065	
4	2.670		2.886	
5	2.512		2.715	
6	2.364		2.555	
7	2.225		2.405	
8	2.094		2.264	
9	1.971		2.131	
10	1.855		2.006	

## ANEXO VI

## Tablas de antigüedad 1999-2000

Nivel salarial	Valor/mes — Pesetas		Valor/año — Pesetas	
1	6.001		90.015	
2	5.648		84.720	
3	5.316		79.740	
4	5.004		75.060	
5	4.709		70.635	
6	4.432		66.480	
7	4.171		62.565	
8	3.926		58.890	
9	3.695		55.425	
10	3.478		52.170	

## ANEXO VII

## Tablas retribución variable global 1999

Diferencial alcanzado. Porcentaje retribución sobre tablas salariales año 1996

	Nivel Tabla A *		Tabla B **	
	Normal	Acumulado	Normal	Acumulado
Hasta 6.100 millones/pesetas ..	0,5	0,5	0,5	0,5
Hasta 6.150 millones/pesetas ..	1	1,5	1	1,5
Hasta 6.225 millones/pesetas ..	1	2,5	0,5	2
Hasta 6.300 millones/pesetas ..	1	3,5	0,5	2,5
Hasta 6.400 millones/pesetas ..	1	4,5	0,5	3

	Nivel Tabla A *		Tabla B **	
	Normal	Acumulado	Normal	Acumulado
Hasta 6.525 millones/pesetas ..	1	5,5	0,5	3,5
Hasta 6.775 millones/pesetas ..	1	6,5	0,5	4
700 millones en adelante .....	1	7,5	0,25	4,25

\* Tabla A: Para colectivos que no tienen otro sistema de incentivos.

\*\* Tabla B: Para colectivos a los que se les viene aplicando otro sistema de incentivos (individual o de grupo).

## ANEXO VIII

## Tabla de equivalencias básicas entre puestos de trabajo y niveles salariales

Nivel salarial	Puestos de trabajo asociados
1	
2	Supervisor Customer Service.
3	Supervisor OPS, Supervisor Aduanas, Supervisor Tesorería, Supervisor Contabilidad, Supervisor Créditos, Supervisor Facturación, Vendedor.
4	Secretaría Ejecutiva I, Jefe de Equipo Customer Service.
5	Secretaría Ejecutiva II, Agente de Televentas, Programador, Coordinador, Coordinador de Tráfico (Dispatcher).
6	Jefe de Equipo OPS, Agente Customer Service (Front y Post Venta), Agente Help Desk,
7	Gestor de Cobros, Administrativo Aduanas, Secretaría Departamento, Administrativo I, Polivalentes.
8	Courier, OPS Local, Operador de Ordenador, Agente Operativo, Administrativo II
9	Recepcionista/Telefonista, Agente Servicios Generales, Administrativo III
10	Auxiliar Administrativo.

## ANEXO IX

## Comisión Negociadora Convenio Colectivo Interprovincial 1999-2000

Por la representación de la empresa:

Don Ignacio de Gispert.  
Don Juan Carlos López.  
Don Miguel Ángel Martínez.  
Doña Patricia Alarcia.  
Don Regino Polo.

Por la representación de los trabajadores:

Doña Nuria Piñol.  
Doña Neus Oliver.  
Don Jesús Manuel Rubio.  
Don Sergio Masferrer.  
Don Enrique Milla.  
Don José Luis López Vera.  
Don Sergio Millán.  
Don Juan Ramón Múgica.  
Don Juan Sánchez.  
Doña Itziar Arrieta.

## 4688

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta de Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo para el año 1999 de la empresa «Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima», unipersonal.

Visto el texto del acta de Acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo para el año 1999 de la empresa «Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima», unipersonal (código de Convenio número 9001702), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y, de otra, por las Sec-

ciones Sindicales de UGT y CC. OO., 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 de prórroga del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACTA DE ACUERDO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 1999

En Santander, a 30 de diciembre de 1999, se reúnen, de una parte, don Federico Picazo García y doña María Avendaño Ayestarán, en representación de «Electra de Viesgo I, Sociedad Anónima», unipersonal, en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo para 1999.

Y de otra, don Feliciano Montes Barberena, don Antonio Campillo Martínez, don Javier Palazuelo Cantera y don Pedro Gutiérrez Herrero, en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT), que cuentan con el 58,80 por 100 de la representación sindical en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo.

Ambas partes manifiestan que, reconociéndose capacidad suficiente para la negociación del Convenio Colectivo y legitimación acorde al Estatuto de los Trabajadores y, una vez concluido el proceso de negociación colectiva, iniciado el 27 de marzo de 1999, las partes acuerdan la prórroga del Convenio Colectivo para los años 1996-1998 al año 1999, en los siguientes términos:

Primero.—Se acuerda la prórroga del Convenio Colectivo y acta complementaria para los años 1996-1998 al año 1999, con efectos improrrogables entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1999, con las salvedades que constan en este acta, la cual será objeto de registro ante la Dirección General de Trabajo a efectos de su consideración como Convenio Colectivo de carácter estatutario.

Segundo.—En cumplimiento del artículo 1 de la adenda al acuerdo complementario sobre los procesos de reordenación societaria y reorganización empresarial del grupo Endesa, firmada el día 29 de diciembre de 1999, las partes acuerdan que los conceptos retributivos se incrementarán en el IPC real para el año 1999, con relación al valor que tenían al 31 de diciembre de 1998.

Este crecimiento salarial para el año 1999 se aplicará tan pronto se constate el IPC real para dicho año.

Tercero.—En cuanto al tiempo de trabajo, con efecto 31 de diciembre de 1999, se acuerda modificar el Convenio Colectivo para 1996-1998 en los siguientes términos:

##### *Tiempo de trabajo*

Jornada de trabajo:

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de mil quinientas setenta y nueve horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para el personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas y mil seiscientos cincuenta y seis horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para el personal con trabajo en régimen de turno y resto del personal, de acuerdo con los cuadros y calendarios laborales vigentes en la empresa. En los años bisiestos se aumentará una jornada más.

De acuerdo con el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, en las jornadas con horario continuado, el tiempo de interrupción preceptivo denominado de bocadillo no se considerará tiempo de trabajo efectivo a efectos de la jornada anual de tiempo efectivo pactada en este artículo.

En atención a las causas técnicas, organizativas, productivas o económicas que se den en cada momento, se podrá establecer excepcionalmente para un colectivo concreto y para un determinado tiempo (máximo de tres meses) un régimen de horarios distinto al fijado en este Convenio Colectivo y previa apertura del período de consultas con la representación del personal de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Para períodos superiores se requerirá acuerdo con la representación del personal.

Horario de trabajo:

1. Horario continuado:

Con carácter general se establece para todo el personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico, con trabajo exclusivo de oficinas, el horario continuado, de lunes a viernes, de siete cincuenta y cinco a quince cinco horas y para el resto del personal, excepto el de turnos, de siete cuarenta a quince cinco horas.

En este horario de trabajo se establece una interrupción de quince minutos de la jornada, denominado tiempo de bocadillo, a tenor de lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Horario partido:

Si por necesidades del servicio la Dirección de la empresa precisa que algún trabajador realice este horario, se podrá acordar con el mismo, a título personal, la realización de la jornada en horario partido, previa información a sus representantes del personal.

El horario a desarrollar será el siguiente:

A) Personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas: Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive), con arreglo al horario siguiente:

Centros de trabajo de Santander capital:

Lunes a jueves: Mañana, de siete cincuenta y cinco a catorce horas; tarde, de quince cuarenta a diecisiete cuarenta y cinco horas.

Viernes: Mañana, de ocho a quince horas.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Semana Santa y Semana de Pascua:

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Restantes centros de trabajo:

Lunes a jueves: Mañana, de siete cincuenta y cinco a catorce horas; tarde, de quince veinticinco a diecisiete treinta horas.

Viernes: De ocho a quince horas.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Semana Santa y Semana de Pascua:

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): Treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas, de ocho a catorce horas, de lunes a viernes, y sábados libres.

B) Resto del personal.

Se establece para este personal la siguiente jornada de trabajo:

a) Jornada de invierno, ocho meses (octubre a mayo, ambos inclusive):

Lunes a jueves: Mañana, de ocho a doce treinta horas; tarde, de catorce a dieciocho veinte horas.

Viernes: De ocho a quince horas.

Navidad (de 25 de diciembre a 7 de enero):

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Semana Santa y Semana de Pascua:

Lunes a viernes: De ocho a quince horas.

b) Jornada de verano, cuatro meses (junio a septiembre, ambos inclusive): Treinta horas semanales con jornada continuada de seis horas, de ocho a catorce horas, de lunes a viernes, y sábados libres.

3. Horario del personal con trabajo en régimen de turno:

Este personal trabajará durante todo el año cuarenta horas semanales, a razón de ocho horas continuadas diarias, con arreglo al calendario de turnos que rige en la empresa.

El personal que presta servicios de atenciones disfrutará de la jornada continuada, sin detrimento de su acoplamiento al trabajo de sustitución

de turnos. El cómputo anual, a los solos efectos de la compensación horaria del personal de atenciones, queda establecido en mil seiscientos cincuenta y seis horas.

El personal de régimen de turno disfrutará de un descanso de doce días distribuidos a lo largo de los doce meses del año, a fin de totalizar, en cómputo anual, la jornada pactada de mil seiscientos cincuenta y seis horas ordinarias de trabajo efectivo.

#### 4. Distribución irregular:

En el horario continuado, la realización de la jornada ordinaria diaria elevada a su cómputo anual determina la realización de un número de horas inferior a la jornada ordinaria anual pactada de jornada efectiva, que denominaremos bolsa de horas ordinarias o jornada irregular.

En consecuencia, con el fin de atender necesidades del servicio, cada trabajador, del cómputo global anual, pone a disposición de la empresa la siguiente bolsa de horas:

a) Personal jurídico, administrativo (subgrupo I) y técnico con trabajo exclusivo de oficinas, una bolsa de cuarenta y cinco horas.

b) Resto del personal, una bolsa de sesenta horas.

c) Asimismo, en ambos casos, ponen a disposición de la empresa una bolsa de dieciocho horas, que denominaremos adicional, correspondiente a cinco minutos de cada jornada diaria de trabajo efectivo.

Estas horas tendrán la consideración de horas ordinarias y su uso se regirá por las siguientes normas:

a) Cada vez que un trabajador sea requerido para realizar un trabajo a cuenta de la citada bolsa de horas, se computarán dos horas si el trabajo realizado es de menor duración, y las que se realicen si el tiempo es mayor, haciendo redondeo hacia la media hora inmediata superior.

Asimismo, las horas con cargo a la bolsa que se realicen en período nocturno se computarán por el doble de las efectivamente realizadas.

b) Los días en que se podrá hacer uso de dichas horas serán los lunes, martes, miércoles y jueves que no coincidan en festivo, excepción hecha de las dos semanas de Navidad, Semana Santa y Pascua y los meses de julio y agosto.

c) La comunicación para la realización de dichas horas se hará con carácter ordinario con tres días de antelación, salvo en casos urgentes en que se comunicará de un día para otro y catastróficos que será sobre la marcha.

d) El resto de horas sobre la jornada ordinaria no contempladas en los días anteriormente señalados, así como el exceso sobre la bolsa, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

e) La efectiva realización de la jornada irregular (bolsa) de cada año deberá hacerse de manera que al día 20 de diciembre, la citada jornada deberá haberse efectuado en su totalidad, dejando de realizarse las horas de jornada irregular (bolsas) que faltasen.

f) Si en el transcurso de la vigencia del Convenio se redujese la duración máxima de la jornada, se destinará el 4 por 100 de dicha jornada anual para la distribución irregular (bolsa), adecuando los horarios de entrada y/o salida.

g) Con respecto a la bolsa adicional de dieciocho horas que ambos colectivos ponen a disposición de la empresa, correspondientes a los cinco minutos de cada jornada de trabajo, han de utilizarse en las siguientes condiciones:

g).1 Esta bolsa se divide en dos partes de nueve horas cada una, para utilizar en cada uno de los semestres.

g).2 Para poder utilizar esta bolsa de nueve horas semestral es necesario que previamente se haya utilizado el 50 por 100 de la bolsa principal.

g).3 En el supuesto de que, al 30 de junio, no fuera necesario utilizar esta bolsa adicional de nueve horas en su totalidad o en parte, en el primer semestre, se considerará como utilizada en lo que falte hasta alcanzar las nueve horas.

g).4 Las nueve horas restantes fijadas de bolsa adicional para el segundo semestre se regirá por lo recogido en el punto e) anterior.

#### 5. Personal localizable (retén).

a) Normas generales: Cuando además del tiempo de cobertura del servicio, en jornada ordinaria de trabajo, fuera necesaria la disponibilidad y localización del personal fuera de ésta, se establecerá un retén de localización, prestado por uno o más trabajadores que semanalmente, como máximo, se encontrará en esta situación fuera de su jornada normal.

El objetivo del retén de localización es que la actividad inherente a la finalidad de servicio público de la empresa pueda ser realizado con mayor efectividad, al tener localizados a aquellos empleados a quienes afectará, tras la realización de la jornada laboral, así como en el día de

descanso y festivos comprendidos en su semana, sin estar presentes en el puesto de trabajo, consiguiendo su incorporación al mismo en un tiempo razonable, caso de ser requeridos.

Se define como tal la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria fijada independientemente del trabajo efectuado; el tiempo de disponibilidad en el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Ello no excluye que el personal no afectado por el retén acuda cuando se le localice para atender aquellos daños urgentes que se produzcan, en las condiciones de este Convenio.

b) Régimen económico del retén de localización: El trabajador que se encuentre en retén de localización, además de los complementos que reglamentariamente correspondan por los trabajos efectivos que realice fuera de la jornada laboral, devengará el plus de 2.550 pesetas por día efectivamente prestado en retén de localización, no devengándose en consecuencia en vacaciones, descansos, permisos retribuidos (excepto crédito de horas a que tienen derecho los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención), ni en baja por incapacidad laboral de cualquier clase, maternidad, etc.

Asimismo, por cada semana completa de retén de localizable, se percibirán, como garantía, dos pluses de trabajos extraordinarios (plus de requerimiento o de llamada por trabajos extraordinarios), si se producen menos de dos requerimientos. En el supuesto de que se produzcan más de dos requerimientos en la semana, se abonará la cantidad devengada correspondiente a los requerimientos efectivamente realizados, con el máximo de un requerimiento en cada ocho horas de retén de localizable.

El importe de las horas trabajadas efectivamente se abonará de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo para las horas extraordinarias.

c) Aplicación de los servicios de retenes: En cada centro, según las características de las zonas a atender y/o del tipo de función a desarrollar, se confeccionarán cuadrantes de retenes, estableciéndose las alternancias en los descansos y períodos de vacaciones, así como el régimen de sustituciones por las diversas causas de ausencias.

A fin de no alterar el normal desarrollo de la vida familiar y social del trabajador, salvo situaciones de carácter excepcional, la organización de los retenes deberá contemplar que los empleados de los servicios afectados no sean requeridos más de siete días de retén en un período de cuatro semanas. Excepcionalmente, para períodos de cadencia inferiores se requerirá acuerdo expreso con sus representantes.

Con carácter general, la duración del retén será semanal, iniciándose al final de la jornada ordinaria del lunes y concluyendo al comienzo de la jornada ordinaria del lunes siguiente.

Para facilitar la prestación de este servicio, la empresa dotará al personal que lo realice de sistemas de localización de acuerdo con las posibilidades técnicas y en el plazo más breve posible.

El empleado, una vez avisado, deberá confirmar de forma inmediata su localización mediante llamada telefónica o medio más adecuado a su alcance al centro de llamadas correspondiente.

Con carácter general se establece que desde la confirmación de la llamada, el tiempo de incorporación a su centro de trabajo o lugar próximo donde sea requerida su presencia no superará, en circunstancias normales, los treinta minutos.

El tiempo de trabajo, para su posterior abono, se computará a partir del momento en que el trabajador se encuentre en el centro de trabajo.

La existencia de guardias y turnos es compatible con la existencia de retenes de localizables, en aquellos lugares que las necesidades del servicio así lo aconsejen.

Guardias: El personal del servicio de guardias, realizará su jornada diaria con arreglo al siguiente horario y condiciones:

Lunes a viernes: De catorce cuarenta y cinco a veintidós horas.

Sábados, domingos y festivos: De siete cuarenta y cinco a quince horas.

Durante la semana que dura la guardia se percibirá un plus diario de 787 pesetas (valor 1998). El sábado y domingo se compensará con dos días de descanso, preferentemente el jueves y viernes de la semana siguiente, y el 0,75 de las horas trabajadas en dichos días, de acuerdo con el valor-base de las horas extras. Cada día festivo trabajado en este régimen se compensará con el abono de ocho horas extraordinarias.

Durante la guardia se prestará el trabajo habitual, con atención prioritaria a las averías.

Cuarto.—Queda derogado y, por tanto, suprimido del texto del Convenio el Acuerdo sobre participación Sindical en la empresa, al haber perdido la misma la consideración de empresa pública.

Quinto.—Los acuerdos alcanzados con fecha 27 de abril y 29 de diciembre de 1999, así como los que se alcancen en la Comisión Negociadora

de materias concretas, constituida por las empresas del grupo Endesa y las representaciones sindicales más representativas, se consideran incorporados al texto del Convenio, en el supuesto de serle de aplicación y en los términos de dicho acuerdo, sustituyendo y derogando todo lo previsto en el mismo que se oponga a éste.

Sexto.—Las partes firmantes de este acuerdo acuerdan incorporar al texto del Convenio Colectivo su voluntad de dedicar una atención preferente a las cuestiones relacionadas con la salud laboral de los trabajadores, a cuyo fin realizarán, tanto a través del Servicio de Prevención Mancomunado del grupo Endesa como de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud, los planes específicos que correspondan y que se consideren más adecuados a la especificidad de la actividad sectorial.

Séptimo.—Este acuerdo es sometido a la adhesión voluntaria de la totalidad del mismo a los representantes sindicales de CC. OO. y ACEVI, al formar parte de la mesa negociadora abierta al efecto, las cuales manifiestan su ratificación al contenido de la misma.

Octavo.—Asimismo, las partes acuerdan la denuncia del Convenio Colectivo al 31 de diciembre de 1999.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas aquellas normas convencionales y acuerdos de cualquier índole que estén en contradicción con el contenido del presente acuerdo y su acta complementaria.

Y no habiendo más asuntos que tratar, las partes firman esta acta en prueba de conformidad con todo su contenido, con efectos de vinculación a la totalidad, de forma que si parte del mismo o su totalidad no fuera aceptado por la autoridad laboral, obliga a las partes a la renegociación íntegra del acuerdo, dando con ello por concluido el período de negociación del Convenio Colectivo para el año 1999.

## 4689

*RESOLUCIÓN de 24 de febrero de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Asociación para la Promoción del Minusválido, PROMI.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Asociación para la Promoción del Minusválido, PROMI (código de convenio número 9000392), que fue suscrito con fecha 27 de enero de 2000, 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 afectados 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, 24 de febrero de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL MINUSVALIDO, PROMI, CON EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO

**Año 1999**

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

###### Artículo 1.

Este Convenio ha sido pactado por una representación de todos los trabajadores de la empresa PROMI, a la que se le denominará representación social, compuesta por los siguientes trabajadores:

Don José Jiménez Osuna.  
Don Antonio González Pérez.  
Don Rafael González Rubio.  
Don Juan Antonio Díaz Montes.  
Don José Antonio Ruiz Murillo.  
Doña Gema Expósito Fernández.  
Doña Ana García Cazorla.  
Doña Natalia Moncayo Bandera.  
Don Antonio Sánchez Toledo.  
Doña Araceli Gómez Morillo.  
Don Bartolomé Fernández Casado.  
Doña Dolores Casado Ramírez.

Y la representación de la Dirección de la empresa, a la que se le denominará representación económica, compuesta por los siguientes miembros:

Don José Manuel Arroyo Perfumo.  
Don Rodrigo Martín Ayala.  
Doña Marta Robert Díaz-Trechuelo.

###### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

###### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a los distintos centros de trabajo de la Asociación para la Promoción del Minusválido, PROMI, en las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba, Jaén, Málaga, Sevilla, Madrid, Huesca, Salamanca y Melilla como asimismo para aquellos centros de nueva creación pertenecientes a dicha asociación.

###### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El Convenio afectará a todas las actividades de los distintos centros de trabajo y programas de la asociación.

###### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todas las personas que presten sus servicios efectivos por cuenta ajena dentro de todos los centros y programas de la asociación, así como los que ingresen en la misma durante su vigencia, con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores, como asimismo los que ocupen puestos de Dirección y aquellos otros en cuyo trabajo haya de observarse reserva obligada.

###### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> VIGENCIA, PRÓRROGA Y RESCISIÓN

###### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999.

###### Artículo 6. *Duración y prórroga.*

La duración de este Convenio será de un año a partir del 1 de enero de 1999.

Para este año 1999, se entenderá denunciado automáticamente el Convenio Colectivo desde la fecha de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente. La duración del convenio será, pues, hasta el 31 de diciembre de 1999, iniciándose desde el día de la firma las negociaciones para el nuevo convenio colectivo.

###### Artículo 7.

Si las conversaciones o estudios necesarios para la revisión se prorrogan por plazo que excediera del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizada su negociación, sin perjuicio del carácter retroactivo que se pueda aplicar a la negociación del nuevo Convenio.

###### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN Y ABSORBIBILIDAD «AD PERSONAM»

###### Artículo 8. *Compensación y absorbibilidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible. Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y por las que, con