

Conserje.—Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Ordenanzas.—Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomienden.

Vigilantes.—Son aquellos subalternos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación del personal, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad. Pueden, asimismo, sustituir ocasionalmente en el curso de su jornada a los ordenanzas.

Personal de limpieza.—A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

## 9193

*RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (código de Convenio número 9.000.761), que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por los 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, 3 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL ÁREA CULTURAL DE LA OBRA SOCIAL DE LA CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

###### Artículo 1. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, en todo el territorio del Estado español. Se registrarán por este Convenio todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que presten servicios en la empresa en cualquiera de sus centros dedicados a aulas de cultura, bibliotecas, centros culturales, centros de documentación, centro educativo del medio ambiente, centros de recursos culturales, equipos móviles, filmotecas, fonotecas, videotecas, salas de exposiciones y museos, y en cualesquiera otros a ellos asimilables con independencia de su denominación.

No se incluye en el presente Convenio Colectivo a los centros y trabajadores adscritos al área docente.

###### Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El Convenio entrará en vigor a partir del siguiente día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo, a efectos de legal validez.

No obstante, los efectos económicos respecto de los conceptos salariales lo serán desde el día 1 de enero de 1998; respecto a los conceptos indem-

nizatorios y/o extrasalariales, lo serán a partir del día siguiente a su publicación.

Su duración será de tres años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2000.

###### Artículo 3. *Revisión, prórroga y rescisión.*

El presente Convenio tendrá la duración pactada, siendo revisado en los términos y con los efectos retributivos que en él se establecen.

Al término de su vigencia y de no haber habido, de manera expresa, por ninguna de las partes denuncia con antelación a tres meses, el presente se considerará prorrogado de año en año, aplicándose, para el año que se prorrogue, sobre los conceptos salariales y no salariales, un incremento igual al IPC estimado por el Gobierno del Estado Español para el año que se prorrogue, con revisión cuando se conozca el IPC real publicado por el INE para dicho año.

La denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes deberá incluir, además de los motivos objeto de negociación futura, expresión clara y manifiesta de si lo es por rescisión o revisión, estándose a los efectos jurídicos que a una tal declaración correspondiere.

###### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad vinieran percibiendo los trabajadores, ya tuvieran su origen en imperativos legales, Convenio Colectivo, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento.

Las disposiciones futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto superen el importe total actual de los mismos, debiéndose entender, en caso contrario, que las mejoras pactadas quedan absorbidas por los conceptos vigentes hasta ahora. Por la Comisión Paritaria se procederá, en tal caso y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos acuñados en este Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio, por cuanto que las en el mismo contenidas son más beneficiosas, permaneciendo en vigor las cláusulas normativas de los anteriores convenios que las partes no han pactado en el presente.

###### Artículo 5. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en este Convenio o en lo que revisa y nova, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en las normas complementarias que lo desarrollaban o puedan desarrollar.

En lo que el presente no modifica o nova, las partes ratifican la subsistencia y validez del texto normativo de los Convenios Colectivos de Trabajo aprobados en 22 de diciembre de 1982 («Boletín Oficial del Estado» número 8, de 10 de enero de 1983), con revisiones acordadas y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» número 204, de 25 de agosto de 1984, así como en el número 121 del día 21 de mayo de 1985, del Convenio Colectivo suscrito con fecha 21 de julio de 1986, «Boletín Oficial del Estado» de 17 de diciembre del mismo año, con sus revisiones anuales subsiguientes; número 99, de 26 de abril de 1989; número 285, de 28 de noviembre de 1991, y número 136 de 8 de junio de 1993, así como del publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de julio de 1996, número 170.

#### CAPÍTULO II

###### Artículo 6. *Comisión Paritaria, composición y funciones.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de la empresa y de la representación legal de los trabajadores.

Las competencias atribuidas a la Comisión Interpretativa, lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

El número de miembros titulares de esta Comisión será de dos por cada parte.

Las partes deberán someter cualquier divergencia, ineludiblemente y en primera instancia, a la Comisión Mixta Interpretativa o Comisión Paritaria, la que no podrá eludir el pronunciarse sobre la sometida a pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia. El parecer emitido por la Comisión, si bien gozará de la presunción de interpretación auténtica, no tendrá

carácter vinculante para la autoridad administrativa o judicial que en definitiva pudiere resolver en caso de litigio.

#### Artículo 7. *Funcionamiento.*

Están legitimados para promover cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio las legales representaciones de los trabajadores en el seno de la empresa, los trabajadores adscritos y la empresa misma.

La Comisión se reunirá, a petición razonada de una u otra de dichas representaciones o siempre que le sea sometida una cuestión, con un plazo de preaviso en la convocatoria de cinco días. De las sesiones de la Comisión se levantará la correspondiente acta y se podrán registrar oficialmente los acuerdos interpretativos, remitiendo copia certificada, por duplicado ejemplar, a la Dirección de Trabajo, a efectos de reenvío al depósito de Convenios y Acuerdos en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En caso de desacuerdo, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Convenio se resolverán, a petición de parte, por la jurisdicción competente.

### TEXTO NORMATIVO

#### CAPÍTULO III

##### Organización

#### Artículo 8.

El Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo es el ente que, con autonomía funcional y patrimonial, sirve de instrumento eficaz para el cumplimiento de los fines que en todo momento tenga encomendados.

Su patrimonio viene dado por los presupuestos que anualmente, y con cargo a los excedentes de administración de la institución patrocinadora, son aprobados por la autoridad competente en dicha materia.

El Área Cultural comprende: Aulas de cultura, bibliotecas, centros culturales, centros de documentación, centro educativo del medio ambiente «Los Molinos», centros de recursos culturales, equipos móviles, filmotecas, fonotecas, videotecas, museos y salas de exposiciones, así como cualesquiera otros de análoga naturaleza que pudieran crearse en el futuro con independencia de su denominación.

Las unidades a las que precedentemente se ha hecho referencia estarán regidas y coordinadas entre sí, en régimen gerencial, por el Director de Obras Sociales de la institución patrocinadora o por la persona que los órganos competentes designen.

#### Artículo 9.

La organización del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, así como en los futuros que la complementen y normas legales de general cumplimiento, es facultad exclusiva de la Caja de Ahorros del Mediterráneo y, en su consecuencia, será ejercida con carácter exclusivo y excluyente por su Director general, el cual podrá delegarla en el Director de Obras Sociales o en cualquier otra persona que considere conveniente.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de dirección, la del destino o traslado de los empleados a las distintas unidades que integran el Área Cultural, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la empresa, la legal representación de los empleados tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

#### CAPÍTULO IV

##### Del personal

#### Artículo 10. *Ingresos.*

Para el ingreso del personal se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que por admisión se establezcan adecuadas a la función que haya de realizar.

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un período de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, y que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el grupo de Técnicos-Administrativos de Animación Socio-Cultural,

ni de dos meses para el grupo de personal no cualificado de Animación Socio-Cultural.

Durante el transcurso del período de prueba el trabajador contratado podrá despedirse o ser despedido libremente sin expresión de causa, y sin que tal rescisión contractual otorgue derecho alguno a las partes a reclamarse recíprocamente indemnización de cantidad o clase alguna.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla del Área Cultural de la Obra Social y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por antigüedad.

#### Artículo 11. *Ascensos.*

Los ascensos del personal, cuando haya vacantes y plazas de nueva creación de la correspondiente categoría en plantilla, serán facultad de la entidad. Ello no obstante, si se considera conveniente, podrá actuarse con arreglo a las normas siguientes:

Todas las vacantes y plazas de nueva creación se proveerán mediante examen de aptitud entre quienes deseen concurrir a las mismas de entre el personal adscrito. Caso de no ocuparse la plaza con este personal, la misma será ofrecida a quienes, reuniendo los requisitos de idoneidad exigidos, estuvieren interesados en su desempeño y superasen las pruebas de aptitud en cada caso exigidas.

La convocatoria, que deberá de efectuarse con una antelación mínima de tres meses, contendrá las bases de las pruebas de selección.

Asimismo, podrán ser provistas las vacantes mediante concurso de méritos entre los integrantes de la plantilla o por procedimiento mixto.

#### CAPÍTULO V

##### Normas de contenido retributivo

###### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CONCEPTOS SALARIALES

#### Artículo 12. *Escala salarial (salario o sueldo base).*

Año 1998:

Una vez realizada la revisión salarial prevista en el Convenio anterior, la escala salarial a 31 de diciembre de 1997, referida a doce mensualidades, se incrementa en el 1,4 por 100 (el IPC habido durante dicho año 1998), con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1998, siendo, en consecuencia, la que se transcribe a continuación:

*Tabla salarial (doce mensualidades)*

Categorías	Año 1997 — Pesetas	Año 1998: Incremento 1,4 por 100 — Pesetas
Técnico superior .....	2.474.028	2.508.664
Coordinador .....	2.316.708	2.349.142
Técnico de primera .....	2.211.744	2.242.708
Técnico de segunda .....	1.930.740	1.957.770
Auxiliar técnico .....	1.639.896	1.662.855
Auxiliar de oficios varios .....	1.424.112	1.444.050

Dicha retroactividad no será de aplicación a los trabajadores cuya extinción del contrato de trabajo se hubiere producido con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio.

Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del 1,4 por 100 establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

Año 1999:

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 1998, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1999, se incrementará en el IPC estimado del citado año, en este caso el 2,9 por 100, con efectos a partir del 1 de enero de 1999.

No será de aplicación la retroactividad a los trabajadores cuya extinción del contrato de trabajo se hubiere producido con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio.

**Revisión salarial:** En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1999 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto anterior, sobre 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso o defecto sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 1999, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1999, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2000.

**Cláusula de garantía:** Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 1999, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

Año 2000:

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 1999, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000, se incrementará en el IPC del 2 por 100 estimado por el Gobierno del Estado español para el citado año 2000, con efectos a partir del 1 de enero de 2000.

**Revisión salarial:** En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto anterior, sobre 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2000, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 1999, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2001.

**Cláusula de garantía:** Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para el año 2000, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

El personal afecto a este Convenio percibirá, además de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, el resto de gratificaciones que según el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros se satisfacen al personal de la entidad patrocinadora, calculadas de acuerdo con el mismo.

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio sustituye a cualquier otro que pudiera preexistir.

Se cambia la denominación actual de las pagas extraordinarias por la anterior de «Paga consolidada extra Convenio» a los empleados que las venían percibiendo.

**Artículo 13. *Retribución del personal de nuevo ingreso.***

La retribución que se acuerda para aquellos trabajadores que se incorporen al Área Cultural de la Obra Social, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la forma de contratación, es la que sigue:

Durante el primer año de contratación percibirán 16 pagas del importe del salario base de la categoría que se ostente.

Durante el segundo año de contratación percibirán 17 pagas del importe del salario base de la categoría que se ostente.

Durante el tercer año de contratación percibirán 18 pagas del importe del salario base de la categoría que se ostente.

Para el supuesto de proseguir sin solución de continuidad tras agotar los tres años de vinculación, temporal o fija, el trabajador percibirá el número de pagas establecido en el antepenúltimo párrafo del artículo anterior, para la categoría que se ostente.

Respecto de los contratos de formación y prácticas, les será de aplicación únicamente, de lo establecido en este Convenio, lo relativo a retribución económica, rigiéndose en todo lo demás por la normativa específica de estos contratos.

**Artículo 14. *Aumentos periódicos por años de servicio.***

El personal adscrito al Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios del 4 por 100 del haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera

alcanzado tal antigüedad. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, importar más del 45 por 100 de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en cada categoría en el Área Cultural de la Obra Social de la CAM, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados o en situación de comisión, licencias que así lo exigiesen o aun en baja transitoria debida a accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría percibirán, con el salario base de aquella a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia y la fracción, si la hubiere, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

## SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CONCEPTOS NO SALARIALES

**Artículo 15. *Efectividad.***

Los efectos económicos de los conceptos que a continuación se señalan entrarán en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

**Artículo 16. *Salidas, viajes y dietas.***

Los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del Convenio, serán los siguientes:

Año 1998:

Dieta completa: 7.200 pesetas.

Media dieta: 3.000 pesetas.

Kilometraje: 30 pesetas.

Año 1999: Los valores anteriores se incrementarán en el 2,9 por 100:

Dieta completa: 7.408 pesetas.

Media dieta: 3.087 pesetas.

Kilometraje: 31 pesetas.

Año 2000: Los valores para el año 2000 se calcularán sobre las anteriores cantidades, aplicando el incremento del IPC del 2 por 100 previsto por el Gobierno para dicho año.

## CAPÍTULO VI

**Artículo 17. *Jornada.***

La jornada máxima de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de treinta y ocho horas semanales, no pudiendo tener una extensión diaria superior a nueve horas. La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes y el sábado hasta las catorce horas. Al inicio de cada año natural se establecerá el calendario laboral.

Su cómputo se hará semanal y, dada la peculiaridad de los servicios a prestar, el personal adscrito a las unidades de animación socio-cultural y equipos móviles la observará con carácter flexible, no estando por tanto sujetos a las horas de iniciación y conclusión de la jornada con carácter general establecida para el resto de las unidades y/o actividades. Además de lo anterior, por acuerdo entre las partes interesadas, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Dada la flexibilización de horarios para animación socio-cultural y equipos móviles y las razones que motivan su establecimiento, las partes convienen en declarar el carácter nocturno, por su propia naturaleza, de las funciones a las mismas asignadas, por lo que no tendrán carácter de nocturnas las horas que pudieran trabajar sus integrantes después de las diez de la noche, sin perjuicio de la consideración como horas extraordinarias de todas aquellas que superen la jornada diaria de nueve horas.

La empresa deberá presentar, el primer día laboral de cada mes, la programación completa de actos y horarios para su desarrollo. Excepcionalmente, y con causa justificada para los supuestos de modificación de horario, la empresa lo tendrá que notificar a los trabajadores afectados y a sus representantes con un período de antelación de, al menos, una semana.

## CAPÍTULO VII

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

El personal integrante de los grupos profesionales de animación socio-cultural y equipos móviles, dado el carácter itinerante de los centros en que habrán de prestar servicios, podrá ser destinado a centros de trabajo radicantes en las cabeceras de comarca en que hayan de desarrollar su actividad, no considerándose traslado que exija cambio de residencia. Estos cambios se enmarcan dentro de lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Por razones técnicas organizativas o de ejecución de los programas culturales, la Jefatura del Área Cultural podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los haberes regulares, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses y exigiere cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entre cualesquiera categorías profesionales que integran cada grupo y entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación excepcional a los representantes de los trabajadores.

En tal caso, el empleado tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La realización de funciones superiores no dará, en ningún caso, derecho al empleado para reclamar el ascenso a la superior categoría, salvo que no proceda según la legislación vigente en cada momento, en cuyo caso ésta será la aplicable.

## CAPÍTULO VIII

Artículo 20. *Complemento de incapacidad temporal.*

Durante las situaciones de incapacidad temporal, ya lo sean por causa de enfermedad común o de accidente de trabajo, la empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus haberes y ello durante el período máximo de nueve meses.

Artículo 21. *Ayuda de estudios.*

Las cuantías correspondientes a la Ayuda económica para estudios, establecida en Convenios anteriores, son sustituidas por las siguientes para el año 1999:

Guardería y Preescolar; Educación Primaria, de primero a sexto; ESO, de primero a cuarto; Bachillerato, primero y segundo; BUP; COU, y Formación Profesional de primero a tercer grado: 37.450 pesetas.

Enseñanza grado medio y Enseñanza grado superior: 53.499 pesetas.

Estas ayudas son extensivas tanto para empleados como para hijos solteros que dependan económicamente de los mismos, hasta los veinticinco años.

Dichas ayudas se incrementarán en un 100 por 100 si los estudios de ESO, Bachillerato; BUP; COU; Formación Profesional; Enseñanza de grado medio, así como Enseñanza superior, tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Para la percepción de las ayudas aquí establecidas, será suficiente con la acreditación, a principio del curso escolar, de estar matriculado en el nivel de enseñanza correspondiente.

Año 2000: Las ayudas se incrementarán en los mismos porcentajes que los haberes correspondientes a dicho año.

Artículo 22. *Ayudas para hijos disminuidos psíquicos o físicos.*

La prestación económica queda fijada para el año 1999 en 275.000 pesetas.

Año 2000: El importe de dicha ayuda se incrementará en los mismos porcentajes que los haberes correspondientes a dicho año.

Artículo 23. *Fondo de previsión.*

La aportación anual a la póliza del seguro colectivo de rentas diferidas con participación en beneficios (Plan XXI), para el año 1998, será de 55.000 pesetas; de 60.000 pesetas para el año 1999 y de 65.000 pesetas para el año 2000.

## Disposición adicional primera.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Estudio para que, a partir de la firma del Convenio, y en un plazo máximo de cinco meses, se considere la posibilidad de una fórmula alternativa al sistema actual del «Fondo de Previsión», contemplado en el artículo 23 del presente Convenio.

Los representantes de los trabajadores podrán disponer de crédito horario adicional del que actualmente disponen con el fin de llevar a efecto tal tarea.

## Disposición adicional segunda.

A partir de la firma del presente Convenio, los empleados adscritos al mismo en dicha fecha disfrutarán de un préstamo, denominado «Préstamo empleado Convenio área cultural OBS», para el de nuevo ingreso, esta modalidad sustituye a la ayuda para adquisición de vivienda, que se registró según la siguiente normativa:

Finalidad.—Cualquier tipo o clase de bienes o necesidades de consumo.

Plazo máximo.—Con el límite de la vida laboral del empleado, el plazo máximo estará en función de las garantías de la operación.

Garantías:

Personal, en importes inferiores a 5.000.000 de pesetas y hasta diez años (siendo opcional la garantía real).

Real, siempre en plazos superiores a diez años y con un máximo de veinte años.

Real o con afianzamiento bastante, en importes superiores a 5.000.000 de pesetas, tanto iniciales como acumulados, salvo que ya estuviesen garantizados.

Caucional, póliza de aseguramiento o caución suscrita por compañía aseguradora a prima fija (esta garantía es independiente del seguro de amortización de préstamos y del de incendios que, en su caso, sea necesario).

Garantía adicional para todas las operaciones personales: Seguro de amortización de préstamo que cubra, como mínimo, las contingencias de fallecimiento e invalidez permanente, por el principal del préstamo.

Tipo de interés.—El 120 por 100 de la referencia con redondeo al alza de 1/4 de punto (0,25 por 100).

Referencia: EURIBOR interbancario a un año del mes de octubre del año anterior o índice equivalente que le sustituya.

Referencia sustitutoria: «Conjunto de Entidades» del Mercado Hipotecario a un año, en su índice del mes de octubre anterior.

Revisión del tipo de interés: Primera revisión, mes de enero del año siguiente al de la formalización de la operación.

Sucesivas revisiones, mes de enero de cada uno de los años siguientes.

Cuantía.—El principal de las operaciones estará limitado a la cuantía cuya amortización mensual resultante, incluido capital más intereses, no exceda del 25 por 100 de la doceava parte del importe anual bruto de los haberes del empleado, incluidos todos los conceptos salariales.

Límite a la capacidad de endeudamiento.—Dentro de los importes establecidos para el principal, que rigen como límite de capacidad de endeudamiento, se tendrán en cuenta todos los riesgos directos con la Caja y otras entidades, así como las retenciones y cargas que soporte el empleado, estando limitados a la cuantía cuya amortización mensual, incluido capital más intereses, no exceda del 25 por 100 de la doceava (1/12) parte del importe anual bruto de los haberes del empleado.

Cómputo de afianzamientos.—Para el cálculo de la capacidad de endeudamiento, los afianzamientos, cuando hayan de computarse según lo indicado en el punto anterior, aun cuando fueran solidarios, se computarán

como simples, considerando que los fiadores deberán amortizar la parte alícuota o proporcional al número de intervinientes principales (no cónyuges, si concurren para prestar su consentimiento) que haya en la operación avalada.

**Empleados cónyuges.**—En el caso de que ambos cónyuges sean empleados del Área Cultural de la Obra Social de la CAM, se acumularán tanto sus haberes como sus riesgos en ésta, para el cálculo de la capacidad de endeudamiento.

**Amortización.**—Mediante cuotas constantes mensuales, que se aplicarán, en primer lugar, a cubrir los intereses y el resto a capital, deduciéndose de la cuenta de ahorro correspondiente.

Disposición adicional tercera.

Se crea una Comisión Paritaria para llevar a cabo la refundición del Convenio Colectivo de la Obra Social de la CAM, en un texto único.

Los representantes de los trabajadores podrán disponer de crédito horario adicional del que actualmente disponen con el fin de llevar a efecto tal tarea.

Disposición adicional cuarta.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria para el estudio de un sistema de promoción interna; manteniéndose la redacción actual existente en el Convenio hasta tanto por dicha Comisión no se dé nueva redacción.

Los representantes de los trabajadores podrán disponer de crédito horario adicional del que actualmente disponen con el fin de llevar a efecto tal tarea.

**9194** *RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Vera Meseguer, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Vera Meseguer, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9012182), que fue suscrito, con fecha 25 de enero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 3 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ARBITRAJE DEL CONVENIO DE LA EMPRESA «VERA MESEGUER, SOCIEDAD ANÓNIMA», CELEBRADA EL DÍA 25 DE ENERO DE 2000**

En Murcia, siendo las dieciocho horas del día 25 de enero de 2000, se reúnen en los locales de la empresa, en carretera de El Palmar, número 148, de Murcia, los miembros de la Comisión Mixta de Arbitraje del Convenio de Empresa, integrada por las siguientes personas:

Por UGT: Don Manuel Guillamón López y don Carlos Gombau Cuenca.  
Por CC. OO.: Don Álvaro Martí de Angulo.

Por la empresa: Don Manuel Vera-Meseguer Perona, don Ginés Mateos Belmonte y don Francisco María Piqueras Molinuevo.

Ambas representaciones, teniendo en cuenta las previsiones de inflación así como los acuerdos alcanzados hasta la fecha en sectores de actividad afines, proceden a establecer el siguiente acuerdo para los centros de trabajo de la empresa en todas las provincias en las que tiene delegación, con vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2000:

1.º Que en virtud de lo establecido en el artículo 2 del vigente Convenio de empresa la tabla salarial con validez para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2000 es la que se adjunta a la

presente acta como anexo I, y para su cálculo se ha revisado la del año anterior con un incremento del 2,5 por 100.

2.º Se establece una cláusula de revisión salarial en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2000 supere el 2 por 100 previsto por el Gobierno para dicho año igual a la diferencia entre ambos.

3.º Por último, ambas partes acuerdan remitir la presente acta junto con su anexo a la Dirección General de Trabajo, a los efectos de su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las veinte horas del día antes citado, firmando todos los presentes en prueba de conformidad.

ANEXO I

**Tabla salarial correspondiente al año 2000**

Categoría y nivel	Salario base — Pesetas	Beneficio asistencial — Pesetas
<i>Grupo I. Personal directivo técnico titulado</i>		
Gerente .....	178.782	761
Titulado de grado superior .....	120.277	761
Titulado de grado medio .....	96.982	761
<i>Grupo II. Personal mercantil técnico no titulado</i>		
Jefe de Personal .....	120.277	761
Jefe de Compras .....	120.277	761
Jefe de Ventas .....	120.277	761
Jefe de Exposición .....	103.152	761
Encargado Establecimiento .....	103.152	761
Viajante .....	89.392	761
Decorador .....	89.392	761
Dependiente .....	85.332	761
Aprendiz .....	66.127	761
<i>Grupo III. Personal administrativo</i>		
a) Informática:		
Técnico de Sistemas .....	111.685	761
Analista .....	103.152	761
Programador .....	92.968	761
Operador .....	85.332	761
b) Administración general:		
Jefe de Administración .....	120.277	761
Técnico Administrativo .....	97.080	761
Oficial Administrativo .....	92.968	761
Cajero .....	92.968	761
Auxiliar Administrativo .....	85.332	761
Aspirante Administrativo .....	81.180	761
<i>Grupo IV. Personal de servicios y actividad auxiliares</i>		
Jefe de Almacén .....	120.277	761
Jefe de Taller, Servicios y Capataz .....	92.782	761
Delineante .....	92.071	761
Especialista .....	89.392	761
Profesional oficio 1.ª .....	89.392	761
Profesional oficio 2.ª .....	85.332	761
Dependiente Almacén .....	85.332	761
Peón .....	81.265	761
Mozo de Almacén .....	81.265	761
Limpiadora .....	81.265	761
Aprendiz .....	66.127	761
<i>Grupo V. Personal subalterno</i>		
Conserje .....	81.265	761
Portero, Vigilante y Ordenanza .....	81.265	761
Cobrador .....	81.265	761
Telefonista .....	81.265	761