

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

14305 *ORDEN de 19 de junio de 2000 por la que se ejercita el derecho de tanteo, con destino al Museo Nacional de Artes Decorativas, de un centro francés en porcelana de París, firmado Deroche, siglo XIX.*

A propuesta de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, previo informe favorable de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico Español, acordado en la sesión del Pleno celebrada el día 11 de abril de 2000, y en aplicación de los artículos 38 de la Ley 16/1985, de 25 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 29), del Patrimonio Histórico Español, y 41 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero («Boletín Oficial del Estado» del 28), de desarrollo parcial de dicha Ley,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Estado sobre el bien mueble que fue incluido en el catálogo de la subasta pública celebrada por la sala «Castellana», en Madrid, el día 18 de abril de 2000, que figura con el número y referencia siguientes:

Lote número 534: «Centro francés», en porcelana de París, blanca y oro, en forma de cesta calada, decorada con palmetas Imperio, sobre dos figuras de cupido en biscuit. Base en greca azul y flores en relieve. Patas de garra. Siglo XIX, firmado Deroche. Medidas 29×18×32 centímetros.

Segundo.—Que se abone a la sala subastadora el precio de remate de 375.000 pesetas, más los gastos inherentes, que debe justificar mediante certificado.

Tercero.—Que dicha obra quede depositada en el Museo Nacional de Artes Decorativas, que debe proceder a su inclusión en el inventario del Patrimonio propiedad del Estado que allí se custodia, una vez consumada la venta.

Lo digo a V. E. y a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 19 de junio de 2000.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Bellas Artes y Bienes Culturales.

14306 *ORDEN de 19 de junio de 2000 por la que se ejercita el derecho de tanteo, con cargo al presupuesto del Principado de Asturias (Museo de Bellas Artes), de dos óleos.*

A propuesta de la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales, y en aplicación de los artículos 40 y 41 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero («Boletín Oficial del Estado» del 28), de desarrollo parcial de la Ley 16/1985 («Boletín Oficial del Estado» del 29), del Patrimonio Histórico Español,

Este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo para el Museo de Bellas Artes de Asturias, con cargo a sus fondos, sobre los bienes muebles que fueron incluidos en el catálogo de la subasta pública celebrada por la sala «La Habana», en Madrid, el día 8 de mayo de 2000, que figuran con los números y referencia siguientes:

Lote número 96: Jacob Ferdinandus Saeys (Amberes 1658-Viena 1725). «Capricho arquitectónico con Lázaro y el rico Epulón». Óleo sobre lienzo. Medidas 106×99 centímetros.

Lote número 135: Atribuido a Marcos Correa (Sevilla 1667-1673). «Tramantojo». Óleo sobre tabla. Medidas 62×47 centímetros.

Segundo.—Para el abono a la sala subastadora del precio total de remate de 6.000.000 de pesetas total, más los gastos inherentes, así como para la custodia del bien subastado, el representante de la entidad de derecho público afectada habrá de acordar directamente con los subastadores las medidas que estime convenientes.

Lo digo a V. E. y a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 19 de junio de 2000.

DEL CASTILLO VERA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Bellas Artes y Bienes Culturales.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14307 *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9012312), que fue suscrito con fecha 14 de marzo 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 de los centros de trabajo, 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, 5 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA COMPAÑÍA «GETRONICS ESPAÑA SOLUTIONS, SOCIEDAD LIMITADA»

Por la Comisión de Convenio nombrada al efecto se ha procedido a la negociación del Convenio Colectivo interprovincial de trabajo de la compañía «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada», y, previas las oportunas deliberaciones se ha llegado a los acuerdos definitivos que figuran en los siguientes pactos:

SECCIÓN 1.ª

Disposiciones generales

1.º *Ámbito territorial.*—El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada», existentes en el territorio nacional.

2.º *Ámbito personal.*—Alcanza a todo el personal que trabaja en los centros de trabajo indicados en el pacto anterior, el día de la firma del Convenio.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios resultantes del presente Convenio.

3.º *Plazo de vigencia y prórrogas.*—Entrará en vigor el día de la fecha de su firma surtiendo, no obstante, efectos económicos desde el 1 de enero de 2000, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha, y finalizando el día 31 de diciembre de 2000.

El Convenio se prorrogará hasta que sea sustituido por otro de eficacia general.

4.º *Compensación y absorción.*—En materia de compensación y absorción de condiciones pactadas, regirán las normas legales establecidas al efecto.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas en este Convenio y Convenios precedentes.

5.º *Comisión de Vigilancia.*—La Comisión de Vigilancia para la interpretación de lo pactado estará compuesta por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores: Don José Manuel Fariña y don Salvador Rey de la Fuente.

Representación de la compañía: Don Vicente Paramio y don Juan Ignacio Argote.

SECCIÓN 2.^a**Jornada, vacaciones, permisos y licencias**6.º *Jornada.*

6.1 Tomando como referencia el calendario de fiestas intersemanales de Madrid y su distribución a lo largo del año, así como el inicio y final de la jornada intensiva y teniendo en cuenta las vacaciones complementarias, el resultado matemático de la operación reflejará el total de horas del presente año 2000, en este caso, 1.724,50 horas.

6.2 Del resultado precedente se obtienen las horas semanales, treinta y ocho horas y cuarenta minutos para el presente año 2000, con su actual distribución.

6.3 El personal que disfruta de jornada intensiva, la iniciará el día 12 de junio y su duración será de cuarenta días laborables, durante los cuales la jornada diaria será de seis horas cuarenta y cinco minutos de lunes a jueves, y de seis horas los viernes. La reducción de horas semanales que representa esta jornada intensiva se recuperará de acuerdo con los horarios establecidos en el pacto 7.º

7.º *Horarios de trabajo.*—Durante 2000 los horarios de los distintos centros de trabajo de la compañía afectada por este Convenio serán los relacionados en el anexo número 1.

7.1 Se establece para el personal de nueva contratación, que la compañía estime necesario, el trabajo a turno con la siguiente distribución:

Lunes a jueves, de diecisiete a veinticuatro horas.

Viernes, de diecisiete a veintidós horas.

Sábados, de diez a quince treinta horas.

7.2 Para el personal con antigüedad anterior o igual al 31 de diciembre de 1998, en el ámbito de la Dirección Managed Services (MS) comprendidos en las áreas de Remote Managed Services (RMS) u On Site & Field Managed Services (FMS), se establecen turnos de trabajo durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, con un límite del 20 por 100 de la plantilla de cada centro de trabajo a esas fechas, con la siguiente distribución:

Turno de mañana: De ocho a quince horas.

Turno de tarde: De catorce a veinte treinta horas.

Si no hubiera suficientes voluntarios para cubrir las necesidades de la compañía, los turnos serán obligatorios y la diferencia hasta el 20 por 100 del total del centro de trabajo, se establecerá por turnos rotatorios.

Las personas afectadas por los turnos de trabajo deberán conocerlo con, al menos, una semana de antelación. La lista de los implicados será facilitada por la compañía a los representantes de los trabajadores del centro afectado, también con una semana de antelación.

8.º *Vacaciones.*—En 2000, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 29 de abril de 1985 y los pactos realizados, las vacaciones anuales retribuidas tendrán lugar en las siguientes fechas:

8.1 Veintiocho días, del 31 de julio al 27 de agosto, ambos inclusive.

Cuando por necesidades de trabajo en la compañía, un trabajador —de cualquier Dirección, excepto Managed Services— no pueda disfrutar las vacaciones en el mes de agosto, podrá elegir desde junio a diciembre el disfrute de sus vacaciones, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación y con la limitación de las necesidades del servicio.

Cuando por necesidades del trabajo en la compañía, un trabajador de la Dirección Managed Services no pueda disfrutar vacaciones en el mes de agosto, podrá elegir desde enero a diciembre el disfrute de las mismas, siempre que lo solicite con un mes de antelación y con las limitaciones de las necesidades del servicio. El personal de esta Dirección que realice las vacaciones entre los meses de enero a mayo ambos inclusive tendrá derecho a 1,25 días laborables más de vacaciones por semana disfrutada.

8.2 Tres días de vacaciones complementarias, que se disfrutarán de manera individual y de acuerdo con lo establecido en el pacto 8.4.

8.3 El personal conserva su derecho a unas vacaciones en razón a la antigüedad en la compañía, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

A los quince años de antigüedad: Un día.

A los dieciocho años de antigüedad: Tres días.

Desde los veintiún años de antigüedad: Cuatro días.

8.4 El período durante el cual podrán realizarse las vacaciones a que se refieren los pactos 8.2 y 8.3 no podrá coincidir ni con una semana antes del inicio de las vacaciones anuales ni con una semana posterior a la finalización de las mismas, sea cual sea el período del año en que

se disfruten. La asignación de días de vacaciones complementarias lo será de acuerdo a la siguiente regla:

Si la fecha a la que proporciona el derecho coincide en el primer semestre del año en curso se disfrutará en el año en curso. Si fuese en el segundo semestre del año el derecho al disfrute se producirá en el siguiente año. Es decir, las vacaciones complementarias podrán disfrutarse por años naturales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre y así se contabilizará su disfrute en base a los días a que se tenga derecho.

Deberán solicitarse con un mes de anticipación, salvo casos muy justificados y su concesión estará supeditada a las posibilidades del Departamento, en el sentido de que por la acumulación de peticiones para una misma fecha pudiera resultar perjuicio para la buena marcha del trabajo. En este caso, se atenderán en primer lugar aquellas que presenten un motivo concreto (ejemplo, asistir a la boda de un familiar, desplazamiento a otra población para asunto y fecha determinada, etc.), quedando a juicio de la Dirección de Recursos Humanos la estimación del orden de preferencia. De no existir motivo concreto, se concederán con prelación de mayor a menor antigüedad y hasta un límite de un 10 por 100 de la plantilla real del centro.

Salvo los permisos por causa justificada con derecho a retribución o las ausencias por enfermedad acreditada, se considerará que los demás permisos consumen días de vacaciones complementarias.

La misma regla de la semana de intervalo entre el inicio y el final de las vacaciones anuales retribuidas, se aplicará al personal que realice éstas fuera del período pactado en Convenio.

9.º *Calendario laboral.*

9.1 Se acuerda que las fiestas intersemanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose en cada centro de trabajo las necesarias para alcanzar el número de 14. En el anexo número 2 se relacionan las fiestas que se disfrutarán en cada centro de trabajo.

9.2 Dado el carácter diario de las vacaciones complementarias y fiestas intersemanales, las mismas se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten.

10. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos más abajo expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos.

Los permisos y licencias retribuidos serán abonados a promedio de salario o sueldo más antigüedad.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

10.1 Fallecimiento:

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia — Días
Cónyuge	4	5
Padres	3	5
Suegros	3	5
Abuelos	3	5
Hijos	3	5
Hermanos	3	5
Cuñados	2	4
Hijos políticos	2	4
Nietos	2	4
Abuelos políticos	2	4

10.2 Enfermedad grave (ingreso hospitalario):

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia — Días
Cónyuge	4	5
Padres	3	5
Suegros	3	5
Abuelos	3	5
Hijos	3	5
Hermanos	3	5

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - Días
Cuñados	2	4
Nietos	2	4
Abuelos políticos	2	4
Hijos políticos	2	4

10.3 Nacimiento o adopción legal de hijos: El nacimiento de un hijo proporciona al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo los días que se expresan a continuación:

	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - Días
Hijos	3 (*)	5 (**)

(*) Al menos dos días laborables.

(**) Días naturales.

10.4 Intervención quirúrgica (no grave):

Cónyuge: Un día.
Padres: Un día.
Suegros: Un día.
Hijos: Un día.
Hermanos: Un día.

10.5 Atención en urgencias de familiar directo: Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un centro médico para ser atendido en Urgencias, se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalente. En el justificante deberá constar, ineludiblemente, la hora en que ha sido atendido.

10.6 Matrimonio:

Interesado: Quince días.
Hijos: Un día.
Padres: Un día.
Padres políticos: Un día.
Nietos: Un día.
Hermanos: Un día.
Cuñados: Un día.

10.7 Traslado de domicilio:

Interesado: Un día.

10.8 Ausencia por enfermedad: Cuando el Servicio Médico de compañía (en aquellos centros de trabajo que lo tuvieren) envíe a algún trabajador a su casa por encontrarse indispuerto para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día le serán abonadas como ausencia retribuida.

10.9 Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por el tiempo necesario, sin que pueda exceder de cuatro veces al año.

Se entienden exclusivamente para la cobertura que presta la Seguridad Social.

10.10 Asistencia a consulta médica especialista: Por el tiempo necesario.

Se entienden exclusivamente para la cobertura que presta la Seguridad Social.

10.11 Extracción dentaria: Por las horas que restan desde la salida del trabajo.

10.12 Donación de sangre: Sólo en caso de donación desinteresada.

10.13 Asistencia a entierro:

a) Entierro trabajador: En este caso tienen derecho a permiso retribuido los mandos, el Comité, cuatro personas del propio Departamento y una de cada uno de los demás.

b) Entierro familiar del trabajador: Tienen derecho a permiso retribuido los mandos, el Comité y cuatro personas del propio Departamento.

10.14 Asistencia a exámenes: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

10.15 Desplazamiento: El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual, por tiempo inferior a un año, tiene derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, por cada tres meses de desplazamiento.

10.16 Lactancia de hijo: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal que podrán dividir en dos fracciones.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles.

11. *Excedencia obligatoria.*—La compañía está obligada a conceder una excedencia a todo el personal que la solicite por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la compañía. Podrá ser solicitada por segunda vez después de que hubieran transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de nueve meses.

SECCIÓN 3.^a

Retribuciones

12. *Sueldos y salarios.*—Se establecen los siguientes incrementos para todo el personal:

12.1 El aumento será del 2,00 por 100 sobre los sueldos mensuales (concepto nómina: Sueldo) percibidos conforme al Convenio de 1999.

12.2 Revisión: Desde el 2 por 100 hasta el IPC real 2000 publicado por el Gobierno. Con un máximo del 1 por 100 proporcional, consolidable en salario y vinculado a la consecución de los siguientes parámetros:

50 por 100 a la consecución del resultado operativo de la compañía establecido en el Budget 2000 y que asciende a 2.413 MM de pesetas.

50 por 100 a la consecución del facturado total de la compañía establecido en el Budget 2000 y que asciende a 25.534 MM de pesetas.

13. *Distribución del número de pagas anuales.*—Para el personal de nuevo ingreso, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, será de 12 pagas anuales. La compañía realizará una encuesta con carácter vinculante al resto del personal y aquellos empleados que lo deseen pasarán a percibir 12 pagas anuales en vez de 14,833 pagas.

14. *Pagas extraordinarias.*—En el transcurso de los Convenios Colectivos han quedado establecidas de la forma siguiente:

Su importe es calculado única y exclusivamente sobre sueldo más antigüedad (conceptos nómina: Sueldo, complemento puesto de trabajo y trienios).

14.1 Paga de marzo (antigua de beneficios): Diez días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía en el año anterior proporcionalizándose por los meses de presencia en el mismo, si no fuese completa. Si se produce la baja en la compañía, se liquida la parte proporcional del año actual. Cómputo: Enero-diciembre año anterior.

14.2 Paga de julio: Treinta días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Julio año anterior-julio año actual.

14.3 Paga de vacaciones: Quince días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Enero-diciembre año actual.

14.4 Paga de diciembre: Treinta días para todo el personal. Da derecho a su percepción el estar de alta en la compañía, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Diciembre año anterior-diciembre año actual.

14.5 Servicio militar o servicio social sustitutorio: El personal en esta situación percibirá las pagas de Navidad y julio en las mismas cuantías que si estuvieran presentes en la compañía. La gratificación de vacaciones será proporcional al tiempo trabajado durante el año.

15. *Plus nivel Managed Services.*—Los importes establecidos en el Convenio 1999 se incrementarán en un 2,00 por 100.

La dirección de Managed Services publicará, trimestralmente, la tabla de productos correspondientes a los distintos niveles, recogiendo las modificaciones que se produzcan en ese tiempo.

El cobro del plus nivel tendrá lugar una vez superado favorablemente el período de prácticas establecido, que es de cuatro meses. Estos cuatro meses se computarán a partir del momento en el que en el centro de

trabajo en cuestión se produzca la entrega del primer equipo vendido. Superado el período de prácticas, el cobro del plus nivel tendrá efectos a partir del tercer mes de dicho período.

16. *Trienios*.—El importe correspondiente a un trienio se establece en 1.420 pesetas para quienes cobran en 14,833 pagas, y en 1.755 pesetas para quienes cobran en 12 pagas.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 1 de julio y desde el 1 de enero del año siguiente si es posterior.

17. *Plus de disponibilidad*.—Con el fin de que «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada», pueda cumplir los compromisos contraídos con sus clientes, que le vienen impuestos por las características del producto o servicio y por el trabajo al que se destina, el personal de Managed Services, que atiende a los productos o servicios que después se citarán, se obliga a atenderles en sábados y festivos y fuera del horario normal de trabajo. Los Técnicos serán voluntarios y, en caso de no existir voluntarios, la compañía establecerá un turno rotatorio entre dichos Técnicos. A cambio de esta prestación, la compañía les abonará las horas trabajadas como extraordinarias y la cantidad de 7.546 pesetas/día en las fechas en que tenga que estar disponible. Esta cantidad se cobrará aún cuando el Técnico no deba atender ningún aviso.

Los productos o servicios que requieren esta especial atención son los siguientes:

Todos los productos y servicios que comercializa «Getronics España Solutions, Sociedad Limitada».

Otros productos y servicios que en el futuro pueda comercializar la compañía o aquellos en los que, por contrato, esté obligada a prestar una asistencia especial.

18. *Plus turno*.—Para aquellas personas afectadas por el pacto 7.2 y que trabajen en el turno de tarde la compañía abonará 100 pesetas brutas por cada hora trabajada.

19. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo} + \text{Trienios} + \text{Compl. personal} + \text{P. Nivel}}{202,12}$$

202,12

Porcentajes de incremento aplicables a las bases anteriores:

75 por 100 de lunes a sábado.

100 por 100 domingos o festivos.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre la jornada máxima ordinaria legal. Los Comités de Empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

20. *Personal de baja por enfermedad*.—Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100 por 100 del salario o sueldo más antigüedad.

21. *Enfermedad o accidente Vendedores*.—Los Vendedores/as que sean baja, incluida la de maternidad, por un período superior a dos meses y fuesen sustituidos en la asignación de su fichero, percibirán el 75 por 100 de la media de comisiones obtenida en el semestre anterior a la fecha de baja, cuando la retribución así configurada sea superior a la prestación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.

22. *Pago mensual*.—El pago a todo el personal se realizará el último día laborable de cada mes.

23. *Pago bancario*.—El pago de las retribuciones tendrá lugar mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, con libertad de elección para el empleado del banco o caja al cual desee le sea transferida la retribución.

SECCIÓN 4.^a

Varios

24. *Subvención de comida*.—Se establece un valor de 1.100 pesetas/día que se modificará en sucesivos Convenios de acuerdo al incremento porcentual de salarios, salvo pacto en contra. Entendiendo que la subvención de comida se efectúa para los días laborables con derecho a ella, se crea un concepto denominado «Plus subvención de comida», estableciéndose la siguiente fórmula de cálculo cuyo pago en nómina se efectuará por una cantidad igual, en doce pagas anuales, coincidentes con los meses del año:

Total días año con derecho a comida menos 7 (media de vacaciones complementarias de la compañía, más dos días año por motivos varios), multiplicado por el valor día y dividido entre doce meses.

La fecha de entrada en vigor del presente valor y fórmula para el Convenio 2000 será desde el 1 de marzo de 2000.

Todo el personal tendrá derecho a esta subvención. No darán derecho a la misma los días que se tenga derecho a dieta de viaje o se haga jornada intensiva.

24.1 Los horarios y la compensación económica que se han pactado conllevan la renuncia del personal a cualquier futura petición de comedores de compañía (locales o servicios), fuera de los sistemas de subvención que aquí se reconocen y en los términos que se indican.

25. Para la vigencia del Presente Convenio 2000 se acuerda reducir en un 14 por 100 el número de personas de ETTs existentes a 31 de enero 2000. Actualmente hay 71, con lo que corresponderían 10. Estas personas pasarán a plantilla con el tipo de contrato de trabajo que decida la compañía.

26. *Seguro de coche*.—En los casos de indemnización por utilización del vehículo propio, desde 1978 quedó suprimida la exigencia por la que la compañía obligaba al trabajador a asegurar el coche a todo riesgo, quedando limitado a la obligación de contratar un seguro de responsabilidad civil ilimitada, en las mismas condiciones vigentes en ese momento para autorizar una indemnización de motorización.

27. *Multas de circulación*.—Está fijado en seis el número máximo de multas a cargo de la compañía, en las condiciones establecidas en la normativa interna.

28. *Régimen de desplazamientos durante los cursos*.—La compañía abonará un viaje de ida y vuelta para visitar a la familia, al personal que siga cursos de duración superior a un mes. El viaje se realizará en los días no laborables que elija el empleado. Igualmente la compañía abonará los gastos de viaje que se produzcan por situaciones de fuerza mayor, debidamente justificadas.

29. *Anuncio de vacantes*.—En los casos en que se produzcan vacantes internas o exista la posibilidad de contratación externa, se publicará con anterioridad en los tabloneros de anuncio del centro de trabajo el perfil buscado para el puesto. Queda, no obstante, a la libre potestad de la compañía, la elección final del candidato y la contratación de la persona.

SECCIÓN 5.^a

Beneficios sociales

30. Ayuda a estudios.

30.1 *Cuantía*.—La cuantía de ayuda a estudios pasa a ser de 23.707 pesetas. Se abonará al personal que curse estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, en sus vertientes de Formación Profesional, Primaria, Secundaria, COU, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas Medias y Superiores y Universitarios, previa justificación de dichos estudios.

30.2 *Reducción de jornada*.—El personal que curse los estudios establecidos en el párrafo anterior tendrá derecho a una reducción de su jornada en media, una, una y media o dos horas a su elección, con reducción proporcional de la remuneración, por la total duración del curso académico. La concesión de dicha reducción estará en todo caso supeditada a las posibilidades de organización del trabajo por parte de la dirección.

30.3 *Elección de turno*.—El personal que curse los estudios establecidos en el punto 30.1, tendrá derecho a una preferencia a elegir turno de trabajo (si en su Departamento o Sección existiere esta modalidad) cuando su horario laboral sea incompatible con el de sus estudios, dentro de las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección.

31. *Préstamos de vivienda*.—Se eleva su importe máximo a 677.820 pesetas, a devolver en 60 mensualidades, no devengando intereses.

La cuantía de dicho fondo se establece en 47.082.680 pesetas.

31.1 Este préstamo lo podrá solicitar cualquier empleado en activo con dos años de antigüedad como mínimo, que adquiera una vivienda y que no lo haya solicitado con anterioridad. La vivienda podrá ser puesta a nombre del empleado o de este y su cónyuge en su caso.

31.2 Deberá acreditarse el pago al vendedor de la cantidad objeto del préstamo, dentro de los tres días de haberla recibido de la compañía.

31.3 El préstamo para adquisición de vivienda se concede por una sola vez y no podrá repetirse cualquiera que sean las causas que pudieran alegarse para su repetición.

32. *Préstamo personal*.—La cuantía máxima del préstamo personal queda establecida en 92.550 pesetas, a devolver en 15 mensualidades.

La cuantía de dicho fondo se establece en 10.788.928 pesetas.

33. *Ayuda para hijos o familiares en primer grado con tutela legal discapacitados físicos o psíquicos*.—Cualquier empleado de la compañía

que, a la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo, tenga bajo su responsabilidad, dentro de la unidad familiar, algún hijo o familiar en primer grado con tutela legal reconocido como discapacitado físico o psíquico por la Seguridad Social española, tendrá derecho a una ayuda anual por cada discapacitado de 500.000 pesetas brutas año.

34. *Guardería infantil.*—Los empleados de los centros de trabajo de Barcelona, con un hijo legalmente a su cargo que no tenga edad escolar, podrán solicitar el ingreso de éste en la guardería infantil en las condiciones vigentes (guardería única para todos y concertada por la compañía).

34.1 La guardería no se podrá utilizar los días no laborables, ni durante las vacaciones anuales a que tenga derecho el trabajador.

35. *Colonia de vacaciones de verano para hijos de empleados.*—El valor máximo por plaza de colonia se establece para el presente año en 66.000 pesetas.

Podrán participar en la colonia de vacaciones en las condiciones actuales los hijos de los empleados de la Compañía cualquiera que sea su lugar de residencia.

35.1 Se fija una única colonia de verano para toda la compañía. Tendrá acceso a la misma cualquier hijo de los empleados de la compañía que lo solicite en tiempo y forma y reúna las condiciones ya establecidas. El plazo de solicitud finalizará en mayo. Si una vez contratadas y abonadas las plazas, hubiese bajas no justificadas, el coste generado será descuento de la nómina del empleado.

35.2 La edad de los niños estará comprendida entre ocho y catorce años. Esto es, deberán tener cumplidos los ocho años el día de inicio de las colonias, o tener catorce años el día final de las colonias.

35.3 El transporte a la ciudad prevista como punto de salida hasta el lugar de la colonia será a cargo de la compañía, utilizando para el desplazamiento el transporte público más adecuado.

35.4 La gestión de selección del lugar de la colonia y el proveedor elegido será efectuada por los representantes de los trabajadores, así como el seguimiento total del desarrollo de la colonia.

35.5 El control del cumplimiento de las normas será efectuado por la Dirección de Recursos Humanos.

35.6 La gestión de facturación y pago al proveedor será responsabilidad de la Dirección de Compras.

37. *Seguro de vida.*—Los capitales asegurados en la nueva póliza establecida en el Convenio de 1989 se incrementarán en un 2,00 por 100. La participación del personal en el pago de las primas correspondientes se regirá por la misma fórmula que actualmente se aplica. El importe del mismo se unificará en base a la función profesional y al Departamento de pertenencia.

37.1 Se mantiene la póliza anterior a 1989 para los empleados que la tienen suscrita, pero sus capitales no serán revisados en el futuro.

37.2 Desde 1989 hay creada una nueva póliza, a la que podrán suscribirse todos los empleados presentes o futuros, con las siguientes características:

a) La póliza se extinguirá cuando el empleado cumpla los sesenta años o antes si causa baja, por cualquier motivo, en la compañía.

b) Los capitales asegurados en esta nueva póliza en el momento de su creación fueron iguales a los que cada empleado tenía en ese momento, en la póliza anterior a 1989.

c) La aportación del empleado para la póliza creada en 1989 se regirá por las mismas normas que la anterior.

SECCIÓN 6.^a

Derechos de representación sindical

38. *Garantías sindicales.*

38.1 En materia de representación colectiva y acción sindical se aplicará la normativa legal vigente.

38.2 En materia de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley otorga a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se observarán las siguientes normas:

a) No se contabilizará dentro de las mismas el tiempo invertido en reuniones del Comité de Seguridad y Salud y en las reuniones del Pleno del Comité de Empresa con la Dirección, así como las de las diversas Comisiones del Comité de Empresa que se celebren mediante convocatoria oficial de la Dirección.

b) Las horas no utilizadas por cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal en un mes podrán utilizarse por el mismo en meses sucesivos.

c) Se abonará con cargo al citado crédito de horas, el tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en asistir a reuniones, cursos y congresos a las que hayan sido convocados mediante citación escrita por el órgano directivo del sindicato a que pertenezca, presentada a la compañía con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

d) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de días de permiso no retribuido para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la compañía, hasta un total anual equivalente a tres días anuales por el número de sus miembros. Dicho total de días podrá ser utilizado por cualquiera de los representantes, previo acuerdo entre los mismos, comunicado a la Dirección.

39. *Comité Intercentros.*—Se prorroga por el plazo de vigencia del presente Convenio la actividad del Comité Intercentros, que estará integrado por 13 miembros, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá exclusivamente las siguientes competencias:

a) Recibir la información sobre la marcha de la compañía prevista en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 64, puntos 1.1.º y 1.3.º

b) Participar en la administración de los distintos fondos sociales, velando que se apliquen de acuerdo a la normativa vigente.

c) Los miembros del Comité Intercentros se reunirán, convocados por la compañía, una vez al trimestre. Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la compañía.

d) Cuando el Comité Intercentros se reúna sin ser convocado por la compañía los gastos de desplazamiento serán por su cuenta. Las horas consumidas por estas reuniones serán deducidas de las que dispongan los participantes como miembros del Comité de Centro o Delegados de Personal.

e) Formación: Con el plazo de vigencia de este Convenio se crea una Comisión Paritaria de cuatro miembros (dos de la representación empresarial y dos de la representación de los trabajadores, nombrados estos últimos de entre los representantes legales de los trabajadores pertenecientes a los sindicatos firmantes del acuerdo) con carácter consultivo. Comité Paritario que verificará, previamente a su ejecución, los planes de la compañía, atendiendo a los criterios del apartado 15 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, emitiendo el correspondiente informe con la opinión de las partes.

f) La firma de la solicitud de subvención para los planes de formación en la compañía será realizada por el Presidente y el Secretario del Comité Intercentros, siempre que los mismos pertenezcan a los sindicatos integrantes en los pactos.

Anexo nº 1

CALENDARIO LABORAL DE MADRID AÑO 2000

	LABORABLES		FIESTAS LUN/VI	HORAS MES
	LUN/JUE	VIERNES		
ENERO	16	4	1	160,00
FEBRERO	17	4		168,50
MARZO	18	5		183,00
ABRIL	15	3	2	145,50
MAYO	16	4	3	160,00
JUNIO	17	5		153,50
JULIO	16	4		132,00
AGOSTO	4	0		27,00
SEPTIEMBRE	16	5		166,00
OCTUBRE	17	3	2	162,50
NOVIEMBRE	18	4	2	160,00
DICIEMBRE	13	4	4	134,50
TOTAL	181	45	14	1.727,00

HS.SEMANA : 38,72

38 Horas
43 Minutos

JORNADA INTENSIVA	32
Lunes-Jueves:	
Viernes:	8
HORAS '00 DISTRIBUIDO	

1.266,50 LUN/JUE-NORMAL
216,00 LUN/JUE-INTENSIVA
222,00 VIERNES-NORMAL
48,00 VIERNES-INTENSIVA
-25,50 COMPLEMENTARIAS

1.727,00 TOTAL

HORAS '00 GENERAL

1.482,50 LUN/JUE
270,00 VIERNES
-25,50 COMPLEM.

1.727,00 TOTAL

HORAS DIARIAS L J :	8:11	8:30	6:45
HORAS DIARIAS V :	6:00	6:00	8:00
MEDIA HS. DIARIAS :	7:45	6:00	6:38
MEDIAS	J.NORM.	J.INTEN.	

INVIERNO	HORARIO	VERANO
-----------------	----------------	---------------

LUN/JUE	MAÑANA : 8:30	14:00	8:00	14:45
	TARDE : 15:00	18:00	---	---
VIERNES	MAÑANA : 8:30	14:30	8:00	14:00
	TARDE : ---	---	---	---

CONVENIO	1.999 :	1.733,00
DIFERENCIA	2.000 :	-6,00

	FIESTAS			CONVENIO
	NACIONALES	AUTONÓMICAS	LOCALES	
ENERO	1	6		
FEBRERO				
MARZO				
ABRIL	21	20		
MAYO	1	2	15	
JUNIO				
JULIO				
AGOSTO	15			
SEPTIEMBRE	12			13
OCTUBRE				
NOVIEMBRE	6, 8 Y 25	1	0	7
DICIEMBRE				
TOTAL :	6	4	2	2

JORNADA INTENSIVA : DEL 12/6 AL 1/9

VACACIONES ANUALES : DEL 31/7 AL 27/8

