

Los criterios de prioridad sectorial de esta Comisión Paritaria son los siguientes:

Peso total: 40.

Referidos a las empresas:

Peso del bloque: 8.

Empresas de menos de 250 trabajadores; se valorará especialmente las de menos de 50 trabajadores.

Empresas con necesidades en la mejora de la competitividad.

Referidos al Plan de Formación:

Peso del bloque: 20.

Formación dirigida a cualificaciones escasas en el mercado sectorial:

Formación para la utilización de metodologías y herramientas innovadoras que favorezcan la estandarización de los procesos de trabajo.

Formación en materia comercial y de marketing.

Formación en mejora de la gestión, especialmente de las PYMES.

Formación en/con nuevas tecnologías y herramientas informáticas.

Formación de carácter técnico para ingeniería y consultoría —recursos naturales y medio ambiente, ingeniería civil, ingeniería industrial, cartografía.

Formación en comercio exterior.

Formación en idiomas en sus distintas modalidades.

Mejora de la calidad.

Lugar de impartición de las acciones formativas:

Adecuación del centro y aulas a la finalidad de la/s acción/es formativa/s.

Referidos a los trabajadores:

Peso del bloque: 8.

Colectivos con mayores necesidades de formación:

Trabajadores con necesidad de cualificación para el mantenimiento de competencias.

Trabajadores con necesidad de reciclaje por procesos de reorganización de la empresa.

Adaptación de los puestos de trabajo a la evolución del sistema productivo:

Trabajadores con necesidades de reciclarse para mejorar la productividad, competitividad.

Referidos al territorio:

Peso del bloque: 4.

Localización geográfica de las empresas:

Empresas con actividad en más de una Comunidad Autónoma.

Tercero.—La Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este sector tendrá las funciones previstas en el artículo 18 del ANFC y cuantas otras acuerde para el mejor cumplimiento de sus fines, siempre que no contradigan dicho Acuerdo.

Cuarto.—La Comisión Paritaria Sectorial fija su domicilio a efectos de desarrollo de las actividades que le son propias, en el de TECNIBERIA, calle Serrano, número 23, quinto, 28001 Madrid. No obstante, también se fija como domicilio de la C.P.S el que FORCEM ceda para las Comisiones Paritarias, si bien las reuniones para estudiar y pronunciarse sobre los planes se celebrarán en el de TECNIBERIA, salvo que, previo acuerdo en cada caso de los dos Copresidentes, se decida mantenerlas en la sede de FORCEM.

Y no habiendo otros asuntos de que tratar, previa redacción y aprobación, por unanimidad, de la presente acta, suscriben la misma todos sus miembros, con el visto bueno de los Copresidentes, en el lugar y fecha al principio citados.

22703 RESOLUCIÓN de 28 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Agfa Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIX Convenio Colectivo de la empresa «Agfa Gevaert, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9000182), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2000, de una de una parte, por los designados

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

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 28 de noviembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

EMPRESA «AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANÓNIMA» XIX CONVENIO COLECTIVO 2000-2002

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Agfa-Gevaert, S. A. tiene establecidos en todo el territorio estatal en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo, con excepción del centro existente en la localidad de Aranjuez que mantiene convenio propio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero punto uno, con la excepción del personal Directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, y estará comprendido entre los días 1 de Enero del 2000 y 31 de Diciembre del 2002, ambos inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de Enero del 2000, salvo expresión concreta de efectividades y cantidades correspondientes.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en

cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio Colectivo o cualquiera otra causa.

Artículo 6. *Eficacia real de las mejoras convenidas.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Artículo 7. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de este.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCIÓN TERCERA

Artículo 9. *Interpretación y vigilancia.*

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

- a) Composición: Será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.
- b) Domicilio: Será el propio social de la empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza, 392.
- c) Reuniones: Serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes.

En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 10. *Organización de la empresa.*

Corresponde a la Dirección de la empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los Representantes de los Trabajadores:

1. La Organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.

8. El régimen de disciplina en el trabajo.

9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la empresa.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 11. *Ingresos del personal.*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

Artículo 12. *Vacantes.*

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del Anexo 1; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Artículo 13. *Procedimiento.*

La Dirección de la empresa publicará en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de 10 días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la Dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los Trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del periodo menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Artículo 14. *Período de prueba.*

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos grupos, será:

- a) Personal titulado : seis meses.
- b) Personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: Tres meses.
- c) Personal administrativo: Dos meses.
- d) Personal no cualificado: Quince días laborables.

La situación de incapacidad laboral transitoria, que pueda afectar al trabajador durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

Artículo 15. *Ceses y preavisos.*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos:

Quince días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos del 1 al 3 inclusive.

Treinta días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos del 4 al 6 inclusive.

Cuarenta y cinco días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos del 7 al 10 inclusive.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- b) La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

SECCIÓN TERCERA

SECCIÓN CUARTA. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 16. *Ordenación interna.*

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia empresa, el personal está encuadrado en nueve categorías básicas:

1. Comprende:

Auxiliar Almacén.
Ordenanza.

2. Comprende:

Auxiliar Administrativo.
Oficial Almacén 2.^a
Telefonista.
Auxiliar Técnico.
Delegado de Ventas Jr.

3. Comprende:

Técnico Postventa.
Ayudante Técnico Ventas.
Delegado de Ventas.
Oficial Administrativo.
Operador Ordenador.
Responsable Almacén.
Oficial Almacén 1.^a
Oficial de Mantenimiento.

4. Comprende:

Especialista Técnico.
Delegado de Ventas Técnico.
Oficial Técnico.
Analista.
Taquimecanógrafa con idiomas.
Técnico de Aplicaciones.

5. Comprende:

Secretaria División/Sector.
Técnico de Sistemas.
Supervisor Regional.
Jefe Almacén.
Jefe de Grupo.
Controller.
Técnico.

6. Comprende:

Supervisor Nacional.
Jefe de Ventas Regional.
Jefe de Sección.
Product Manager.
Especialista de Producto.
Key Account.

7. Comprende:

Jefe División.
Jefe Delegación.
Jefe Departamento.
Jefe de Ventas Nacional.
Jefe de Servicio Técnico Nacional.
Jefe de Marketing.
Jefe de Administración.
Jefe Técnico.

8. Comprende:

Director División.

9. Comprende:

Director Coordinación General.

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la División de Recursos Humanos. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y, aprobación, en su caso.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Artículo 17. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.

6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la empresa.

9. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.

10. Fumar en aquellas dependencias en que la empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.

11. La inobservancia de las Normas y Circulares de empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

12. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 18. *Faltas graves.*

Tendrán esa consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.

3. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.

6. Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa.

8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

9. Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.

11. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

12. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las persona, máquinas, materiales, instalaciones o locales.

13. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las Normas de la empresa o seguir percibiéndolos.

14. Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.

15. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 19. *Faltas muy graves.*

Tendrán esta consideración:

1. Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquella.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

14. Cualquiera otra falta de análogo naturaleza a las anteriores.

Artículo 20. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3. Por faltas muy graves:

a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.

c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.

d) Despido.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 21. Salario.

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo I del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la empresa, cuando existan, en concepto de plus salario fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 22. Incrementos salariales.

El acuerdo pactado supone que para los años 2000, 2001 y 2002, el personal afectado por Convenio, tendrá una mejora efectiva anual de un 1 por 100 (uno) sobre los índices de precios al consumo reales para cada uno de los tres años citados.

Para su efectividad de aplicación se procederá de la siguiente forma:

a) Para el año 2000 se establece que:

Incremento inicial: 2,5 por 100 (dos punto cinco).

Regularización: Diferencia entre IPC real 2000 + 1 por 100 (uno) y el incremento inicial realizado.

b) Para el año 2001 se establece que:

Incremento inicial: 2,0 por 100 (dos)

Regularización: Diferencia entre IPC real 2001 + 1 por 100 (uno) y el incremento inicial realizado.

c) Para el año 2002 se establece que:

Incremento inicial: 2,0 por 100 (dos).

Regularización: Diferencia entre IPC real 2002 + 1 por 100 (uno) y el incremento inicial realizado.

d) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1999 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.

e) Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas, quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.

f) Las cantidades y parámetros de las primas del área técnica quedan sujetas a los siguientes principios:

Su determinación será a criterio de la Dirección de la empresa.

Se equiparán, en lo posible, los criterios sobre los que se basan.

No contendrán cantidades que compensen excesos de jornada.

El abono efectivo debe ser contemplado por trimestres.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Estas pagas se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar en el Servicio Técnico, deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, período de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la División de Recursos Humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

La compensación será de mutuo acuerdo: bien económico (con recargo del 75 por 100, 95 por 100 o 150 por 100) o por tiempo (en su cálculo proporcional) y realizable dentro de los cuatro meses inmediatamente siguientes, pero siempre fijada con antelación a su realización.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada (ordinaria ocho horas continuada seis horas).

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado, con saldos bimensuales.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, la División de Recursos Humanos llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN ÚNICA

Artículo 25. Formación.

La empresa recopilará todo lo relativo a la formación que se está llevando a cabo o que, en adelante pueda realizarse, tendente siempre a la mejora de la capacitación para el desarrollo de las actividades de la empresa en la línea habitual, con el fin de poder optar en su caso a las ayudas/subvenciones que puedan existir con la información y apoyo correspondiente a/de los Representantes de los Trabajadores.

En lo relativo a idiomas tratará de potenciar el inglés en las personas que lo precisan para su trabajo habitual.

CAPÍTULO V

Jornada-horario

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 26. Jornada.

La jornada aproximada en cómputo anual será a partir del año 2001 de mil setecientos cincuenta y cuatro horas efectivas. Para ello, se pacta

que, conforme a los horarios que se especifican en el artículo siguiente, todos los colaboradores sin excepción, salvo aquellos que se incorporen en el transcurso del año, tienen dos días de libre disposición.

Asimismo, y para compensar la reducción de seis horas año que se producirá a partir del año 2001, ésta se podrá disfrutar en los días 24 o 31 de diciembre y/o 5 de enero.

En las semanas última de diciembre y primera de enero la presencia de colaboradores debe quedar garantizada en un 50 por 100 en cada área de trabajo.

El exceso de tiempo trabajado en función del horario y jornada establecidos, podrá disfrutarse por días completos (preferentemente en lunes y/o viernes) o tardes de los viernes de mutuo acuerdo con los responsables de cada área de trabajo y, en la segunda opción garantizando siempre la presencia del 50 por 100 del personal de cada sección o Departamento.

Artículo 27. *Horario de trabajo.*

1. Para el personal adscrito a los centros de trabajo, excepto Sentmenat, y personal de turnos y del área informática será el siguiente:

En jornada partida:

Entrada: De ocho a nueve horas.

Salida/entrada mediodía: De trece treinta a quince horas.

Salida: De diecisiete a dieciocho treinta horas.

En jornada continuada: Viernes de 1 de junio a 30 de septiembre, 5 de enero, 24 y 31 de diciembre:

Entrada: De ocho a nueve horas.

Salida: De catorce a quince horas.

Esta jornada, desde el inicio de su aplicación no tiene reconocida pausa alguna.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a 8 horas (cómputo diario) en jornada partida y, de 6 horas (cómputo diario) en jornada continuada.

En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

2. Para el personal del centro de Sentmenat:

Jornada partida: Comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre:

Entrada: Ocho horas.

Salida: Trece horas.

Entrada: Catorce horas.

Salida: Diecisiete horas.

3. Garantía de Servicios en Jornada Continuada:

Durante los días de jornada de 6 horas se garantizarán los servicios de recepción general en los centros de Barcelona y Madrid, recepción de llamadas, almacén de recambios y servicio de postventa entre las quince y las diecisiete horas.

La disponibilidad de las mismas irá en función de la plantilla de cada uno de los servicios descritos, y por Divisiones, cuando así sea posible determinarlo, no pudiendo ser mayor del 20 por 100 del personal de cada grupo.

En aquellos casos que sea posible, no se requerirá la presencia física en el centro de trabajo, sustituyéndolo por la disponibilidad y posibilidad de contacto por los sistemas de comunicación que existan en cada momento.

Los colaboradores que deben cumplir estos servicios compensarán las horas de retén con tiempo libre en la proporción de tiempo extraordinario, adaptarán su horario para esa cobertura, o, en caso de no ser posibles estas medidas, percibirán la compensación económica correspondiente.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

a) Veinticinco días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.

b) Veintiocho días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de 10 (diez) años.

Los períodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

Uno de los períodos no podrá ser inferior a veintiún días naturales continuados.

De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador podrá reservarse para su disfrute en el período navideño (hasta el día 5 de enero), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.

Artículo 29. *Desarrollo.*

Las particularidades que ofrece este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la circular de empresa.

Artículo 30. *Licencias y reducciones de jornada.*

Licencias:

El personal de la empresa tendrá derecho, previo aviso, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador: Quince días nat.

b) Alumbramiento de la esposa: Dos días nat.

c) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos: dos días nat.

d) Traslado de domicilio: Un día nat.

e) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.

f) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

g) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

En caso de desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, para los supuestos b), c) y e), habrán hasta tres días naturales más de licencia, que deberán fijarse de acuerdo con la empresa.

Reducciones de jornada:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de su jornada en media hora.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En todos los casos la empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, a excepción de las motivadas por Incapacidad Transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCIÓN SEGUNDA

Excedencias

Artículo 31. *Norma general.*

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: Voluntaria y Forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la empresa.

Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera este solicitado de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al término concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el periodo de excedencia, y con el carácter de fijas.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 32. *Jubilación.*

Edad: La edad de jubilación, será obligatoria para todo el personal a los sesenta y cinco años de edad, siempre que el trabajador tenga acreditado el derecho a percibir pensión de jubilación de la Seguridad Social; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad.

Premio: El premio de jubilación y garantías complementarias de pensión establecidas en los artículos 32 y 33 del Convenio anterior quedan sustituidos por el acuerdo que se especifica a continuación, el cual será externalizado durante el último trimestre del presente año 2000 en el correspondiente instrumento financiero, de acuerdo con la legislación vigente respecto a compromisos por pensiones y demás obligaciones asumidas por la compañía con motivo de la jubilación de sus empleados.

La empresa, en sustitución del sistema anterior, establece un nuevo sistema basado en una aportación inicial variable según tramo de edad de cada empleado en 01.01.2000 y una aportación futura constante durante los próximos cinco años (años 2000 A 2004), dependiendo del tramo de edad de cada uno de sus empleados en 31.12.2000 y como máximo hasta que el empleado cumpla la edad de sesenta y cinco años, según el siguiente esquema (expresado en pesetas):

Edad - Años	Aportación inicial	Aportación 2000-2004
Hasta 29 años	0	12.000
30-34	17.000	12.000
35-39	86.000	12.000
40-44	171.000	17.000
45-49	257.000	26.000
50-54	343.000	34.000
55-59	429.000	43.000
60	514.000	51.000
61	531.000	53.000
62	549.000	69.000
63	566.000	94.000
64	583.000	146.000
65	600.000	300.000

La aportación inicial y la primera aportación futura se realizará antes del 31.12.2000; el resto de aportaciones futuras se realizarán siempre con anterioridad al 31 de diciembre del correspondiente año.

En el caso de baja del empleado en la empresa por cualquiera que fuere la causa, cesará la obligación de la empresa de realizar aportaciones, si bien el empleado mantendrá los derechos sobre el fondo acumulado derivado de las aportaciones efectuadas por la empresa hasta el momento de la baja, más los rendimientos obtenidos derivados de estas aportaciones.

Serán a cargo del empleado los impuestos que le pudieran corresponder como consecuencia del sistema contemplado en este artículo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En el contrato de externalización y a través del correspondiente reglamento se especificarán las modalidades y gestión de estos fondos.

Artículo 33. *Auxilio por defunción.*

La empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 153.750 (ciento cincuenta y tres mil setecientos cincuenta) pesetas brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

Para los años 2001 y 2002 este importe se regularizará con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

Artículo 34. *Enfermedad y accidentes.*

La empresa abonará a sus trabajadores en situación de Incapacidad Transitoria, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Artículo 35. *Seguro de accidentes laborales.*

Las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que quedan como sigue:

Muerte: 4.612.500 pesetas.

Incapacidad permanente absoluta: 5.637.500 pesetas.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador se incorpore en la empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Para los años 2001 y 2002 estos importes se regularizarán con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

Artículo 36. *Seguro de vida.*

Las coberturas de la Póliza de vida, Invalidez total y absoluta para todo trabajo hasta la cuantía de 3.075.000 (tres millones setenta y cinco mil) pesetas.

Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: Dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

Para los años 2001 y 2002 este importe se regularizará con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

Artículo 37. *Préstamos al personal.*

Al fondo que la empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

Adquisición de vivienda:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 850.000 pesetas (ochocientos cincuenta mil), siempre y cuando el acceso a la propiedad de la vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 5 por 100 (cinco por ciento) siendo revertible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la empresa de, al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.

Paliar necesidades urgentes y perentorias:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 385.000 pesetas (trescientas ochenta y cinco mil).

Para optar a él se requiere la condición de fijo en la empresa.

Este préstamo devengará también un interés del 5 por 100 (cinco por ciento), revertible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años.

Para los años 2001 y 2002 estos importes se regularizarán con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la empresa y una Comisión de los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad que alcance, con la que haya de percibir en concepto de liquidación-finiquito de haberes.

Artículo 38. *Ayuda de comida.*

El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 935 (novecientas treinta y cinco) brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa de comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y treinta minutos.

Este importe para los años 2001 y 2002 sufrirá un incremento igual al IPC del sector de Hostelería.

Artículo 39. *Natalidad.*

La empresa abonará la cantidad de 18.700 (dieciocho mil setecientas) pesetas brutas con motivo del nacimiento de cada hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Para los años 2001 y 2002 este importe se regularizará con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

Artículo 40. *Ayuda familiar.*

a) Por cónyuge:

Cuantía: Se mantienen las 2.150 (dos mil ciento cincuenta) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores que venían percibiéndolas a fecha 31 de diciembre de 1985.

Expectativa: Esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador de la empresa.

De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

b) Por hijos: Se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- b.1) Hijos sin minusvalías.
- b.2) Hijos con minusvalías físicas o psíquicas.
- b.1) Sin minusvalías:

Cuantía: Para el año 2000 será de 2.486 (dos mil cuatrocientas ochenta y seis) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el/los hijo/s que dan lugar a este beneficios cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

b.2) Con minusvalías:

Cuantía: Será para el año 2000, de 43.304 (cuarenta y tres mil trescientas cuatro) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social

Expectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: colegios, asistencia de terceras personas, etc.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Para los años 2001 y 2002 estos importes se regularizarán con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

Artículo 41. *Ayuda escolar.*

Para el año 2000 el fondo destinado a este fin será de un total de 2.140.000 (dos millones ciento cuarenta mil) pesetas.

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los 0 (cero) y los 18 (dieciocho) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que estén a cargo del trabajador, dejándose de percibir en el año natural en que se cumplan los 19 (diecinueve) años de edad. La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Para los años 2001 y 2002 este importe se regularizará con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1999 hayan tenido un total de ingresos no superiores a 5.351.064 (cinco millones trescientas cincuenta y una mil sesenta y cuatro) pesetas brutas.

El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores, pactándose expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Artículo 42. *Ayuda transporte.*

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 167,- (ciento sesenta y siete) pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte.

Para los años 2001 y 2002 este importe se regularizará con el IPC real del año anterior más un 1 (uno) por 100.

CAPÍTULO VII

Gastos de viaje

Artículo 43. *Gastos de viaje.*

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

Dietas:

Cuantías en territorio nacional y extranjero. Forma de ejecución administrativa.

Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.

Kilometrajes:

Precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo.

Parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados.

Causas de revisión de precio de Km y cantidades destinadas a amortización.

Personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.

Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche «base».

Regulación de préstamos.

Alternativas de amortización de préstamos.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Durante la vigencia del Convenio continuarán para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, las revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

Ambas partes consideran útil avanzar en todo lo posible en el contenido de las normas, mediante los canales de representación establecidos.

CAPÍTULO IX

Relaciones laborales

Artículo 44. Relaciones laborales.

Ambas partes se comprometen a:

1. Llevar a cabo 2 reuniones anuales de información con la asistencia de todos los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo afectados por este Convenio.

Las fechas, que se establecerán en función de las disponibilidades de cada momento, pero, orientativamente serían durante la segunda quincena de enero y primera de julio de cada año.

2. Mantener reuniones periódicas trimestrales con los Comités de Trabajadores de los centros donde existan.

3. Las fechas se fijarán de forma flexible, siendo orientativas en las segundas quincenas de febrero, mayo, septiembre y diciembre.

4. Establecer mecanismos de mediación en los supuestos de conflictos colectivos; estos serán los que, de mutuo acuerdo, se consideren más efectivos para cada caso en función del asunto y el ámbito geográfico donde se produzca, y siempre que no sean consecuencia de rescisiones de contratos.

5. La creación de una comisión, con un máximo de siete miembros para conocer la argumentación de la empresa de los casos de disminución de plantilla superiores a 30 personas, de una sola vez y con implicación de más de un centro de trabajo

Cláusula adicional.

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal: Ley, Real Decreto-Ley, Decreto Legislativo y Orden Ministerial.

ANEXO I

Tabla de salarios para el año 2000

	Grupo cotización	Salario de convenio - Pesetas	Anualizado 2000 - Pesetas
Grupo I:			
Licenciado	1	236.586	3.785.376
Jefe Técnico Nacional	2	217.503	3.480.048
Supervisor	2	200.185	3.202.960
Especialista Técnico	2	192.705	3.083.280
Técnico Postventa	2-4	181.365	2.901.840
Ayudante Técnico	4	160.657	2.570.512
Auxiliar Técnico	4	142.453	2.279.248
Grupo II:			
Jefe Ventas Nacional	2	217.503	3.480.048
Jefe Márketing	2	217.503	3.480.048
Product Manager	2	217.503	3.480.048
Jefe División	2	217.503	3.480.048
Jefe Delegación	2	217.503	3.480.048
Jefe Ventas Regional	2	200.185	3.202.960
Supervisor	2	200.185	3.202.960
Key Account	2	200.185	3.202.960
Especialista Producto	2	190.232	3.043.712
Ayudante técnico Ventas	2	188.483	3.015.728
Técnico Aplicaciones	2	170.596	2.729.536
Delegado Ventas Técnico	5	170.596	2.729.536
Técnico Sistemas	5	170.596	2.729.536
Delegado Ventas	5	142.453	2.279.248
Delegado Ventas JR.	7	114.130	1.826.080
Grupo III:			
Jefe Técnico	1	236.586	3.785.376
Técnico	1	236.586	3.785.376

	Grupo cotización	Salario de convenio - Pesetas	Anualizado 2000 - Pesetas
Jefe Departamento	1	217.503	3.480.048
Jefe Sección	3	217.503	3.480.048
Jefe Grupo	4	190.232	3.043.712
Oficial Técnico	4	180.469	2.887.504
Analista	4	180.469	2.887.504
Secretaria	4	176.061	2.816.976
Taquimeca Idiomas	4	163.072	2.609.152
Operador Ordenador	5	156.565	2.505.040
Oficial Administrativo 1.	5	156.565	2.505.040
Oficial Administrativo	5	147.741	2.363.856
Auxiliar administrativo	7	114.130	1.826.080
Grupo IV:			
Jefe Almacén 1.	3	205.154	3.282.464
Jefe Almacén 2.	3	183.693	2.939.088
Responsable Almacén	7	156.565	2.505.040
Oficial Mantenimiento 1.	8	139.667	2.234.672
Oficial Mantenimiento 2.	8	130.408	2.086.528
Oficial Almacén 1.	8	130.263	2.084.208
Oficial Almacén 2.	8	124.891	1.998.256
Auxiliar Almacén	10	100.738	1.611.808
Grupo V:			
Telefonista	7	114.130	1.826.080
Ordenanza	8	107.411	1.718.576

A PARTIR DE 1 DE ENERO DE 2000

ANEXO II

Dietas

(Valor en pesetas)

	Cat. <= 5	Cat. > 5
Comida	2.895	3.340
Cena	2.075	2.650
Total	4.970	5.990
Dieta completa con pernoctación	12.062	12.062

Justificantes de comida/cena:

España: 8.300 pesetas (dieta máxima fiscal sin justificantes con pernoctación).

Extranjero: 15.200 pesetas.

Justificantes de hotel: Deberán aportarse cuando el gasto diario de dieta más hotel sea superior a 12.062 pesetas (dieta máxima de Agfa sin justificantes).

Gastos pagados: Cuando no se facturen dietas y se viaje a gastos pagados deberán aportarse todos los justificantes.

ANEXO III

Kilometraje

(Valor en pesetas)

	Cat. < 5ª	Cat. 5ª	Cat. > 5ª
Primeros 20.000 kilómetros ...	46,00	49,60	53,50
Más de 20.000 kilómetros	28,40	31,30	34,40

	Cat. < 5ª	Cat. 5ª	Cat. > 5ª
Coche préstamo:			
Primeros 20.000 kilómetros ...	37,30	40,20	43,30
Más de 20.000 kilómetros	28,40	31,30	34,40
Amortización préstamo	10,40	12,00	14,10
Seguro (importe máximo)	160.000	176.000	193.000
Impuesto circulación (máximo)..	11.340	11.340	11.340
Préstamo coche	1.600.000	1.850.000	2.175.000

Los préstamos para adquisición de vehículo están sometidos a las condiciones de:

> 9.000 kilómetros/año: 100 por 100 del préstamo máximo posible.

Entre 8.000 y 9.000 kilómetros/año: 85 por 100 del préstamo máximo posible.

Entre 7.000 y 8.000 kilómetros/año: 75 por 100 del préstamo máximo posible.

Entre 6.000 y 7.000 kilómetros/año: Dos tercios del préstamo máximo posible.

< 6.000 kilómetros/año: 0 del préstamo máximo posible.

22704 *RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2000, del Instituto de la Mujer, por la que se dispone la publicación de las subvenciones concedidas para fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionadas con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer.*

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de 11 de mayo de 2000, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 30), por la que se convocaba concurso para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la realización de actividades y seminarios, en el ámbito de la Universidad, relacionadas con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer, se ha procedido a la concesión de las subvenciones convocadas por la citada Orden, con cargo al concepto presupuestario 19.105.323B.481.02, notificadas mediante resoluciones individuales a las entidades solicitantes.

De acuerdo con lo dispuesto en la Orden mencionada, y según lo previsto en el artículo 81.7 de la Ley General Presupuestaria, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, se procede a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de las ayudas y subvenciones concedidas que figuran en el anexo que se acompaña a la presente Resolución.

Madrid, 8 de noviembre de 2000.—La Directora general, Pilar Dávila del Cerro.