

Sala de 26 de diciembre de 1989, declara que para poder operar la compensación necesita en cualquier caso la existencia de dos situaciones que permitan la comparación, y, en su caso, la compensación o absorción de los incrementos, cual se desprende de la propia literalidad del apartado 5 del artículo 26 del ET, cuando del contenido y de los términos con que aparece redactada esta disposición se colige que confiere a las empresas el derecho a neutralizar la retribución del trabajo en domingo, de los trabajadores que realicen su prestación de servicios en ese día, no afectados por la transitoria primera, por el complemento funcional, sin diferenciar la mayor o menor cantidad de aquélla respecto de éste, y al no especificarlo, puede resultar un perjuicio para el trabajador en aquellos supuestos en los que su retribución del trabajo en domingo fuere superior al complemento funcional previsto en el artículo 32.13, perjuicio que no debe soportar el trabajador, por contraindicarlo el artículo 3.5 del ET, lo que acarrea igualmente la nulidad del párrafo primero de la disposición transitoria octava, conforme al artículo 6.3 del Código Civil, lo que da lugar a acoger este pedimento de la demanda de CC.OO.

Duodécimo.—En la demanda de CC.OO se postula además la nulidad del párrafo 8.º del artículo 32.13, y la lectura del escrito rector del proceso evidencia que, sobre este punto del Suplico, no se hace referencia en aquélla a hecho alguno o fundamento de derecho que sirvan de base a esta petición; no obstante, examinada la normativa convencional de dicho párrafo, en la que, a los que trabajen más de tres días del promedio a la semana con el sistema previsto en el mencionado artículo 32, se les reconoce el derecho a percibir 3.000 pesetas por domingo trabajado, no conculca ningún precepto de derecho necesario y, por consiguiente, tiene plena validez y eficacia.

Decimotercero.—El enjuiciamiento de la demanda de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT exige el examen particularizado de cada uno de los apartados del Suplico, en cuyo apartado a) pide la nulidad del artículo 32.13, reglas primera y sexta, y disposición transitoria primera, en cuanto excluyen del régimen y los derechos establecidos en el artículo 32.13 y disposición transitoria primera.1, a los trabajadores de los centros comerciales que trabajan en forma regular o en promedio anual, menos de cuatro días a la semana siendo uno de ellos domingo o festivo.

Los mismos razonamientos expuestos en los fundamentos de Derecho tercero, cuarto y quinto, anteriores dan respuesta adecuada a lo solicitado en este apartado, por lo que hay que estar a las resultados de las conclusiones sentadas al respecto en aquellos sobre los trabajadores a tiempo parcial, para prestar servicios como máximo tres días a la semana, incluido un domingo o festivo, de manera regular o en promedio anual al quedar excluidos de los turnos de trabajo y descansos, y de las retribuciones específicas, funcional de 25.000 pesetas anuales, y la adicional de 3.000 pesetas por domingo o festivo trabajado.

Decimocuarto.—El apartado b) de la pretensión del sindicato de UGT postula nulidad del primer párrafo de la regla décima del artículo 32.13 por excluir del régimen y los derechos establecidos en este artículo a los trabajadores de los centros comerciales que prestan servicios en domingos o festivos con independencia de la actividad comercial o en régimen de guardias.

Esta exclusión del sistema normativo convencional es razonable, toda vez que los trabajadores afectados por la misma prestan sus servicios por cuenta de la empresa con independencia de la actividad comercial, o se realice con carácter especial en régimen de guardias, es decir, que la obligación de trabajar en domingo o festivo no viene impuesta ni es motivada por la actividad comercial, o bien surge en otros casos, con carácter especial —dice el texto aquí impugnado— en régimen de guardias, y por consiguiente está justificada su exclusión por el propio objeto de su contrato de trabajo, en el que la actividad laboral es distinta de la que comprende el sistema del artículo 32.13 del Convenio, por ello, hay que rechazar este apartado b) del «petitum», y por la misma razón, el apartado c) relativo al artículo 32.13, regla décima, último párrafo, cuya nulidad se solicita, y debe correr suerte adversa, porque la actividad que desarrollan estos trabajadores es distinta a la de los establecimientos comerciales, de ventas minoristas, sin que haya constancia en el proceso de que el centro sin actividad comercial esté vinculado necesariamente a la apertura del centro comercial, por ser imprescindible para el pleno desarrollo de las ventas de éste, como puede ser la provisión de mercancías o bien pueda obedecer la apertura en domingo o festivo del centro no comercial a otra diversidad de causas.

Decimoquinto.—La solución jurídica del apartado d) concerniente a la nulidad del último párrafo de la regla quinta del artículo 32.13 consta en el quinto fundamento de derecho, y la respuesta allí dada ha de entenderse comprensiva de este apartado del «petitum» del sindicato UGT. A su vez, como en el fundamento de derecho undécimo se analiza lo con-

cerniente a la disposición transitoria octava, la argumentación jurídica allí vertida se hace extensiva ahora para atenernos a la conclusión tomada en aquel fundamento de derecho, y, en tal forma, queda resuelto el apartado e) del Suplico de la demanda de la Federación de UGT.

Decimosexto.—Por último, el apartado f) relativo a la disposición transitoria primera, apartados 3 y 4, impugnada por nulidad, en cuanto dejan sin efecto, durante los años 2002 y 2003 la condición más beneficiosa reconocida en el último párrafo del artículo 32.13 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

En los fundamentos de derecho sexto, séptimo, octavo y noveno se expone la argumentación jurídica para resolver el punto controvertido por el otro sindicato demandante —FECHOT CC.OO.— que versa sobre la nulidad de los números 1, 3 y 4 de la disposición transitoria primera, y, en consecuencia, damos por reproducida aquella línea de fundamentación jurídica, para resolver este apartado f).

Decimoséptimo.—En mérito de todo lo razonado, y en congruencia con lo solicitado por los demandantes, procede estimar parcialmente las demandas con el alcance que a continuación delimitamos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Estimamos en parte las demandas formuladas por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (FECHOT) y por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT contra la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), Federación Independiente de Trabajadores de Comercio (FETICO), FASGA, y Ministerio Fiscal, sobre Impugnación de Convenio, y declaramos la nulidad de:

a) Inciso final del párrafo séptimo del artículo 32.13 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes —2001-2005—, en cuanto no reconoce el derecho a percibir la retribución adicional de 3.000 pesetas por domingo o festivo trabajado que exceda de 10 anuales, a los trabajadores de los centros que a la entrada en vigor del Convenio ya vengán organizando el trabajo todos los domingos del año; b) Disposición transitoria primera, números 1, 3 y 4; c) Disposición transitoria quinta, y d) Disposición transitoria octava; y condenamos a los demandados a estar y pasar por esta declaración.

Desestimamos los restantes pedimentos de las demandas, de los que absolvemos expresamente a los demandados.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá anunciarse ante esta Sala en el plazo de diez días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo anteriormente señalado.

Al tiempo de personarse ante la Sala del Tribunal Supremo, el recurrente, si no goza del beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 300,51 euros previsto en el artículo 227 de la Ley de Procedimiento Laboral, en la cuenta corriente número 011.2410 del Banco Bilbao Vizcaya, oficina de la calle Génova, 17, de Madrid, a disposición de la Sala IV del Tribunal Supremo.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

7353

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada» (Código de Convenio número 9013942), que fue suscrito con fecha 31 de diciembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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 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, 25 de marzo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO AÑO 2001/2002

«Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada», sociedad unipersonal

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta funcionalmente a todas las actividades pertenecientes a «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada», en adelante denominada VN, siendo su ámbito territorial el estatal, abarcando el total de los centros de trabajo existentes en la Compañía o que puedan crearse.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará, durante su vigencia, a la totalidad de los empleados de la compañía, con excepción de todos aquellos empleados a los que la compañía ha conferido o confiera una categoría de Directores de primer y segundo nivel conocida y aceptada por los interesados.

Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente convenio, con independencia de su fecha de inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su publicación, y su duración será desde el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002, abonándose los aumentos acordados con carácter retroactivo desde la mencionada fecha, salvo en aquellas materias o acuerdos en los que expresamente se establezca otra fecha.

Duración:

a) La duración del Convenio será de dos años, a partir del 1 de enero de 2001, prorrogándose en sus propios términos, de año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

b) Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

c) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contando el plazo desde la fecha de recepción y con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

d) Una vez efectuada la denuncia de acuerdo con el apartado anterior, se establecerán las negociaciones en un plazo máximo de treinta días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

Artículo 4. *Condiciones del Convenio.*

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

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, todas las mejoras, tanto económicas como de tipo social, que por disposición legal puedan aparecer durante la vigencia del mismo, no tendrán eficacia práctica y, en consecuencia, serán absorbidas por el mismo, si las condiciones de este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, superasen las citadas mejoras.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las pactadas y no reguladas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II

Conceptos económicos

Artículo 7. *Retribución.*

a) Incremento salarial:

Para los años 2001 y 2002, se producirá un incremento salarial calculado sobre sueldo fijo bruto anual más remuneración variable bruta, a 100 por 100 de cumplimiento de objetivos, de:

1. Si resultados de EBIT de compañía, ejercicio anterior, < 95 por 100 Plan 90 por 100 IPC (*).

2. Si resultados de EBIT de compañía, ejercicio anterior, => 95 por 100 Plan 100 por 100 IPC (*).

Las cantidades resultantes de la aplicación de estos incrementos se aplicarán íntegramente sobre el sueldo fijo bruto anual hasta alcanzar el tope del IPC (*) y la diferencia se aplicará, a discreción de la compañía, sobre el sueldo fijo y/o el variable.

Adicionalmente, y exclusivamente en el caso de que la compañía no alcance el 95 por 100 de sus resultados en el ejercicio 00/01, la compañía establecerá un fondo equivalente al 10 por 100 del IPC (*) aplicado sobre la masa salarial de empleados en Convenio, que se asignará en base al siguiente criterio:

1. Garantizar el 100 por 100 del IPC (*) sobre el sueldo fijo a todos los empleados.

2. La diferencia restante se distribuirá entre todos aquellos empleados cuyo variable sea inferior al 12 por 100 de la remuneración total (fijo + variable).

Su aplicación será, a discreción de la compañía, sobre sueldo fijo y/o el variable.

(*) El IPC oficial, publicado en enero, correspondiente al período enero-diciembre año anterior.

b) Tablas de convenio. Se considera la retribución mínima del Convenio, el salario o sueldo que figura con tal carácter en las tablas del anexo I.

c) Conceptos salariales. Con efecto de la entrada en vigor del presente Convenio, el «sueldo carta» se compone del concepto «salario convenio» según las tablas referidas en el apartado b) de este artículo, y en su caso, del concepto «Plus Empresa».

Artículo 8. *Pagas extraordinarias.*

Las actuales gratificaciones existentes, de julio y Navidad, consistirán en una mensualidad del sueldo-carta para todo el personal.

Los empleados que no lleven un año de servicio en la compañía en la fecha de devengo de las antes citadas gratificaciones, percibirán esta cuantía en importe proporcional a los días de permanencia en plantillas. Asimismo, al causar baja en la compañía, percibirán la parte proporcional que le corresponda de cada una de ellas.

La paga de Navidad se devenga de 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

La paga de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Artículo 9. *Horas extraordinarias.*

Tienen la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice fuera del horario de cada empleado, siendo dichos horarios los que se describen en el artículo 15 del presente Convenio, y de conformidad con el artículo 35 ET.

El valor de la hora ordinaria será el que resulte de dividir el «sueldo-carta» individual anual vigente en cada momento, más antigüedad, por el número de horas anuales pactadas. Las horas extraordinarias se retribuirán a razón del 110 por 100 del valor de la hora ordinaria, más un complemento de 700 pesetas por hora. Este valor entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

Las horas extraordinarias podrá canjearse por tiempo libre a razón del 175 por 100 de las horas extras realizadas.

Queda a voluntad del empleado la elección entre los dos modos de compensación propuestos, salvo por cuestiones de tope legal.

La compensación de las horas extras por tiempo libre se realizarán en el plazo máximo de cuatro meses desde su realización, primando el canje sobre el pago y acordándose siempre el momento del disfrute con la jefatura para garantizar el servicio. Transcurrido ese plazo, si la jefatura no permitiera dicho disfrute, queda a voluntad del empleado la elección de la fecha de canjeo, a partir de ese momento.

No se abonarán/canjarán horas extraordinarias en tiempo de formación. Los cursos de participación obligatoria se realizarán en horario laboral y solo excepcionalmente se deberán/prolongarán fuera de dicho horario. La vigilancia de este extremo se realizará a través de la Comisión paritaria.

Artículo 10. Horas extraordinarias estructurales y de fuerza mayor.

Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas de WN, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En todo caso la cotización de la hora extraordinaria estructural se hará conforme a los tipos generales.

Se entenderán como horas extraordinarias de fuerza mayor aquellas cuya realización esté motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad en WN. A tal objeto, se entienden como supuestos concretos de fuerza mayor: incendio, inundación, terremoto, explosión, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario.

Artículo 11. Subvención de comida.

La subvención de comida se abonará por día de asistencia al trabajo, siendo su importe, de:

Ticket restaurant: 1.300 pesetas netas.
Metálico: 1.500 pesetas brutas.

La posibilidad de elección, entre ticket restaurant o pago en nómina, la tendrán sólo aquellos empleados en plantilla a 28 de febrero de 2001, y la podrán ejercer solamente una vez al año. Los empleados que se incorporen a la compañía con posterioridad a esta fecha tendrán esta subvención exclusivamente en la modalidad de ticket restaurant.

Este valor entrará en vigor a partir del primer día del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

El ticket restaurant se revisará, para el año 2002, en el IPC, siempre y cuando el límite fiscal lo permita.

La subvención en metálico no tendrá revisión en el año 2002.

Solamente se abonará este concepto en aquellos casos en que exista el correspondiente fichaje de medio día o bien esté justificado documentalmente.

En la jornada continuada de verano no se abonará la subvención de comida.

Cuando un empleado, por motivos de trabajo, tenga que prolongar su jornada después de las quince horas (bien por acabar su jornada en esa hora o por disfrutar de jornada intensiva de verano), tendrá derecho a percibir el importe pactado por subvención de comida, siempre y cuando esta prolongación de jornada supere las dos horas.

Igualmente, cuando un empleado, por motivos de trabajo, tenga que prolongar su jornada después de las veintidós horas, tendrá derecho a percibir, adicionalmente, el importe de «dieta de cena» que recoge la normativa vigente de gastos de viajes y dietas.

Artículo 12. Compensación económica por antigüedad.

La compensación económica por antigüedad se devengará por trienios vencidos, desde la fecha que a efectos de trienios se tiene en la actualidad, no pudiendo este concepto ser absorbible ni compensable en base a lo dispuesto en el artículo 5.

La cantidad a percibir por cada trienio será de 55.000 pesetas brutas anuales para el año 2001, y se incrementará en el porcentaje correspondiente al IPC para el año 2002, abonándose una vez al año en el mes de septiembre.

Tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquél que, estando afecto a este Convenio, no tuviese reconocido en contrato esta prestación, el cálculo de los trienios tomará como fecha de inicio, el día 1 del mes y año en que el colaborador hubiese causado alta en la empresa.

En caso de que un empleado causara baja en la empresa, se tomará como fecha de baja, a este efecto, el día último del mes y año en que cause la baja.

El devengo de trienios se abona, en todo caso, en forma proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 13. Gastos de viajes y dietas.

Todos los empleados afectos a este Convenio percibirán por este concepto, siempre que exista un viaje de trabajo debidamente autorizado, los importes acordados entre la compañía y el Comité de Empresa que se detallan a continuación y que están a su vez recogidos en la Política de Reembolso de Gastos de Viajes nr. 3.13. La modificación de éstas normas de reembolso requiere el cumplimiento de los requisitos del artículo 83.3 del ET.

a) Viajes nacionales:

Conceptos	2001	2002
Desayuno (1)	510	530
Comida (2)	3.000	3.120
Cena (3)	2.420	2.515
Lavado de ropa (4)	2.375	2.470
Teléfono (5)	250	260

b) Viajes extranjero:

Conceptos	2001	2002
Comida (2)	4.080	4.245
Cena (3)	4.960	5.160
Lavado de ropa (4)	4.445	4.620
Teléfono (5)	1.135	1.180

(1) Cuando el viaje se inicia antes de las ocho horas de la mañana. Para viajes internacionales está incluido en el precio del alojamiento (hotel).

(2) Cuando el viaje se prolonga hasta más tarde de las quince horas de la tarde.

(3) Cuando el viaje se prolonga hasta más tarde de las veintidós horas de la noche.

(4) Este importe es aplicable, siempre y cuando se pernocte fuera del lugar de residencia, por cuatro noches seguidas.

(5) Cuando por razón del viaje se tenga que pernoctar fuera de la residencia habitual se percibirá el importe reseñado por día de estancia.

c) Para desplazamiento profesionales, a poblaciones distintas de las del centro de trabajo habitual y que estén fuera de la provincia, se aplicarán las dietas aquí especificadas.

Artículo 14. Kilometraje.

El importe por kilómetro realizado por el empleado al servicio de la empresa en su coche propio se abonará de conformidad a los siguientes tramos e importes anuales:

Año 2001:

Primeros 10.000 kilómetros: 40 pesetas brutas.
De 10.001 a 20.000 kilómetros: 36 pesetas brutas.
De 20.001 a 30.000 kilómetros: 32 pesetas brutas.
De 30.001 a 40.000 kilómetros: 28 pesetas brutas.

Año 2002:

Primeros 10.000 kilómetros: 41 pesetas brutas.
De 10.001 a 20.000 kilómetros: 37 pesetas brutas.
De 20.001 a 30.000 kilómetros: 33 pesetas brutas.
De 30.001 a 40.000 kilómetros: 28 pesetas brutas.

Dichos importes estarán sujetos a la legislación fiscal vigente, en cuanto a importe exento y sujeto a IRPF.

CAPÍTULO III

Jornada y vacacionesArtículo 15. *Jornada de trabajo y distribución de la jornada anual.*

La jornada de trabajo en su cómputo anual para todo el personal de WN para 2001 se mantiene en mil setecientos cincuenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de fiestas de cada Comunidad Autónoma, se confeccionará en cada centro de trabajo, de común acuerdo, un calendario oficial de fiestas, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales acordadas.

La publicación del mismo se realizará durante el mes de enero, una vez alcanzados los correspondientes acuerdos.

Se deberá mantener y cumplir la puntual entrada y salida en los puestos de trabajo, en función de los horarios establecidos.

La distribución de la jornada anual será:

Invierno:

De lunes a jueves:

Entrada: Ocho treinta horas.

Salida: Dieciocho horas.

Pausa de comida: Una hora.

Viernes:

Entrada: Ocho treinta horas.

Salida: Catorce treinta horas.

Existirá una hora de flexibilidad, inferior y superior a la hora fijada de entrada y, consecuentemente, a la salida.

Verano:

Desde el 15 de junio al 14 de septiembre se mantiene la jornada intensiva de verano que consiste en los siguientes términos:

Entrada: De ocho horas.

Salida: De quince horas.

Pausa: Veinte minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Existirán treinta minutos de flexibilidad, inferior y superior a la hora fijada de entrada y, consecuentemente, a la salida.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de veintidós días laborables por año natural para todos los empleados excepto para quien, a título individual, tenga reconocido otro período. Las vacaciones se contabilizarán por días laborables completos, sin repercusión o incidencia alguna en cómputo individual, en cuanto a horas efectivas de trabajo.

Los períodos de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la compañía y los empleados, sin que existan ningún derecho preferencial entre éstos, salvo el de aquéllos que, por tener hijos en edad escolar o por vacaciones laborales de su pareja, deseen que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos o las de su pareja. En caso de coincidencia de este derecho en el mismo departamento, se establecerá turno de rotación anual, teniendo preferencia el empleado de más antigüedad para la primera rotación.

Si por razones de trabajo la empresa interrumpiera o modificase las vacaciones del empleado, la compañía compensará los perjuicios económicos que, por este hecho, se puedan originar y justifiquen documentalmente.

Las vacaciones podrán tomarse, de acuerdo por ambas partes, en una, dos o más veces, siendo la suma de días final la que en derecho corresponda a cada empleado.

Cuando exista coincidencia de fechas entre empleados con puestos de trabajo similares, que no permitan el disfrute al mismo tiempo, las vacaciones serán rotativas, por año, teniendo preferencia el empleado más antiguo para la primera rotación.

Caso de desacuerdo entre la compañía y el empleado en la fecha de disfrute del período vacacional se tratará con la representación de los trabajadores.

Caso de baja laboral durante el período vacacional el tiempo de baja no será computado como vacaciones.

Con carácter de excepción, y autorización de la correspondiente jefatura, se podrán tomar días de vacaciones a cuenta del año siguiente.

Los empleados de nueva entrada, cuya alta se produzca entre enero y finales de agosto, una vez transcurridos los seis meses de servicio, podrá disfrutar de la parte proporcional del año, debiendo tomar las vacaciones antes del 30 de abril del año siguiente. El de entrada con posterioridad al 1 de septiembre, después de transcurridos los mencionados seis meses, podrá tomar, bien la parte proporcional que le corresponda de los meses del año, o acumular los días a las vacaciones del año próximo.

A los empleados con contrato hasta seis meses se le abonarán las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado, junto con el finiquito. Si el contrato tiene una duración superior, las vacaciones se regularán de acuerdo con el punto anterior.

Hasta el 15 de mayo de cada año deberá realizarse una planificación vinculante de vacaciones a nivel individual que abarque al menos dos tercios de las vacaciones anuales.

Las vacaciones pendientes del año anterior deberán obligatoriamente ser disfrutadas antes del 30 de abril del año siguiente, quedando los días pendientes tras esta fecha automáticamente anulados.

Artículo 17. *Otros permisos.*

Retribuidos:

Todos los empleados de la compañía, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por las causas y el tiempo que a continuación se especifican:

1. Por matrimonio o por la formación de una pareja de hecho, inscrita en el Registro de Parejas de Hecho como tal: Quince días naturales.

2. En los casos de alumbramiento de cónyuge, adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: Tres días naturales, que podrán ampliarse en tres días más cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto a una provincia distinta de la del domicilio habitual.

3. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

4. Al disfrute de los permisos por el tiempo estrictamente necesario para asistir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con un máximo equivalente a diez días laborales en un año. Se deberá justificar documentalmente la asistencia al examen.

5. Por contraer matrimonio los hermanos, hijos o padres del empleado, un día natural, que podrá ampliarse en otro día más cuando se tenga que hacer un desplazamiento al efecto.

6. Un día natural por cambio de domicilio.

No retribuidos:

La compañía concederá, individualmente, permisos especiales o no retribuidos, cuya duración y circunstancias justifiquen suficientemente los motivos de la petición. En todo caso, la empresa se reserva el derecho de decisión al respecto, poniendo la misma en conocimiento del representante de los trabajadores correspondiente.

De conformidad con el artículo 37.5 ET se accederá a la reducción de un tercio a media de la jornada laboral para el hombre o mujer trabajadora, siempre que no desempeñe otra actividad retribuida y tenga a su cuidado hijos menores de seis años o minusválidos psíquicos o físicos. Esta reducción se entiende sólo aplicable a uno de los cónyuges, y siempre y cuando el minusválido no realice actividad retribuida.

Artículo 18. *Excedencia voluntaria.*

De conformidad con el artículo 46 ET, todo empleado con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor de cinco años.

Efectuada la solicitud y comunicación por escrito a la compañía, la misma vendrá obligada, en el plazo máximo de diez días, a notificar por escrito, la concesión de la excedencia sin excusa alguna, entendiéndose en todo caso concedida si no se contestase en tal plazo, pudiendo el empleado causar baja de la empresa por tal causa.

Para lo no recogido en este artículo se estará a lo que estipula el artículo 46 ET.

CAPÍTULO IV

Conceptos sociales

Artículo 19. *Ayuda social.*

Se concede una asignación mensual, para 2001, de 25.000 pesetas brutas, para los empleados en situación de alta, en la plantilla por hijo disminuido física o psíquicamente, siempre que esta disminución haya sido reconocida por el régimen social de la Seguridad Social y el empleado perciba la consiguiente prestación de este organismo por tal concepto.

Para 2002 esta asignación será de 27.000 pesetas brutas mensuales.

Artículo 20. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

En caso de IT, la compañía complementará las prestaciones que los empleados reciban de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (caso de que la empresa optase por formalizar la protección de las situaciones de enfermedad común y accidente no laboral de los trabajadores), hasta el importe íntegro de su retribución neta, entendiéndose por retribución el salario y los pluses individuales. La misma retribución se percibirá por el empleado desde el primer día de baja.

Este complemento de prestaciones finalizará en todo caso al cumplirse tres años de baja por enfermedad o al declararse la invalidez permanente, o al recibir el empleado una cantidad a tanto alzado de la Seguridad Social.

La enfermedad se justifica por documento facultativo extendido por la Seguridad Social. La compañía se reserva el derecho de comprobar por medio de sus médicos o personal autorizado si realmente el trabajador está enfermo.

Artículo 21. *Préstamos personales y para vehículo.*

a) Préstamos personales:

La compañía creará un fondo de préstamos sociales personales, aportando durante el año 2001/2002 un importe de 12.000.000 de pesetas.

Este fondo será gestionado por una Comisión formada por dos representantes de los trabajadores y dos representante de la Dirección de la Empresa, según la normativa de préstamos recogida en el anexo II.

Para todos los efectos, el interés aplicable a las cantidades será el interés legal vigente en cada momento, fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (actualmente el 5,50 por 100 anual).

b) Préstamos para vehículo:

La compañía financiará la compra de coche nuevo, abonando un crédito de hasta un máximo de 1.500.000 pesetas, a tres años y a un interés del MIBOR anual + 0,5, para todos aquellos empleados que hayan realizado, en el año anterior a la petición del crédito, más de 10.000 kilómetros al servicio de la empresa. Estos préstamos se regirán por la normativa recogida en el anexo III a este Convenio.

Artículo 22. *Anticipos a cuenta de nómina.*

Todo empleado podrá, si lo necesitase y sin alegar motivo alguno, solicitar un anticipo por la cuantía devengada hasta ese momento de sus pagas extraordinarias.

Los anticipos no devengarán interés alguno y su reintegro se realizará compensando la deuda en el momento del cobro habitual de los correspondientes importes. El empleado, si lo desea, podrá liquidar este anticipo en un tiempo menor al indicado.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo a cuenta de nómina si no se ha liquidado el anterior.

Artículo 23. *Seguro de vida colectivo y de accidentes corporales.*

Durante los años 2001 y 2002 la Compañía mantendrá la póliza de seguro de vida colectivo que da cobertura a los riesgos de fallecimiento, invalidez total y permanente por cualquier causa, siendo el capital asegurado para cada empleado el correspondiente a su sueldo carta anual bruto.

Adicionalmente existe un seguro de accidentes corporales con una indemnización máxima de 14.000.000 de pesetas para el año 2001 y 15.000.000 de pesetas para el año 2002.

El coste de la prima derivado de estas pólizas será abonado directamente por la Compañía, siendo con cargo a la misma. Existe la posibilidad de ampliar el capital asegurado del seguro de vida, siendo el coste total de dicha ampliación con cargo al interesado, en las condiciones ventajosas de la póliza colectiva.

La prima individualizada de estos seguros seguirán imputándose a cada empleado como una mayor retribución, conforme a la normativa fiscal vigente en cada momento.

Artículo 24. *Ayuda para estudios.*

Cuando un empleado desee cursar estudios en un centro de formación reconocido por el Organismo Administrativo competente, relacionados con el contenido de su función, podrá solicitar una beca de estudios, siempre y cuando la Compañía no tenga la posibilidad de ofrecer dicha formación dentro de su programa y la misma no esté ya planificada por su jefatura. Se cumplirá el siguiente procedimiento:

1. Se solicitará con anterioridad al comienzo del curso, previa conformidad de la jefatura.

2. Será el 75 por 100 del coste total de los gastos de estudios y hasta un máximo de 150.000 pesetas.

3. No se podrá disfrutar de más de una beca por año y colaborador.

4. El abono se realizará una vez terminada la formación mediante la presentación de certificado de buen aprovechamiento, así como de una factura por el importe de la beca, extendida a nombre de WN.

Artículo 25. *Planes de formación.*

La Compañía desarrollará planes de formación destinados a cubrir las necesidades formativas de los empleados de la Compañía que garantice la formación continuada de los mismos.

Dado el negocio desarrollado por la Compañía, se tendrá especial atención a la formación técnica del personal.

La Compañía accederá a las subvenciones públicas que, para la formación continuada de los empleados, oferten los organismos oficiales autorizados.

Todo empleado tendrá igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de la Compañía, siempre que reúna los requisitos y aptitudes requeridos para ellos.

Artículo 26. *Lactancia.*

La empleada, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora por jornada laboral, de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, correspondiendo al trabajador la elección y designación del momento u horario para el disfrute de tal permiso. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este derecho podrá sustituirse, por una reducción de una hora en la jornada laboral, la cual se podrá aplicar al inicio o final de la jornada.

Artículo 27. *Capacidad disminuida.*

Los empleados afectados por capacidad disminuida permanente, tendrán opción a ocupar otra actividad distinta a la de su categoría profesional y adecuada a su aptitud. Las condiciones referidas a la remuneración y nueva categoría profesional serán notificadas por escrito al interesado y al Comité de Empresa del centro de trabajo correspondiente.

CAPÍTULO V

Conceptos diversos

Artículo 28. *Movilidad funcional.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y en base a los grupos y categorías profesionales del anexo I.

Artículo 29. *Movilidad geográfica.*

El traslado de los empleados deberá ser notificado por la Compañía al interesado y a la representación de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Estas situaciones se compensarán con los siguientes conceptos:

I. Dieta mensual de desplazamiento por separación familiar justificada hasta tres meses.

II. Gastos de mudanza (Seguro incluido).

III. Gastos de viaje dos veces al mes por un plazo de tres meses.

IV. Gastos de contratación de agua, electricidad, gas y teléfono.

V. Eventualmente, ayuda escolar transitoria por causas justificadas.

VI. Pago único de 1/12 del sueldo carta anual, no consolidable, con el fin de atender gastos de instalación en la nueva vivienda.

Garantía de permanencia en el nuevo centro de trabajo de dos años desde la fecha del traslado. El empleado trasladado tendrá preferencia, en caso de solicitarlo, para cubrir la vacante que se pudiera producir en el centro de trabajo de origen, siempre y cuando dicho puesto vacante reúna análogas condiciones y funciones que las desempeñadas por el empleado trasladado.

En el caso que el empleado decida rescindir su contrato por no aceptar el traslado, la Compañía le abonará la indemnización establecida en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, aumentada en diez días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y mejorando en doce meses el límite máximo de la citada indemnización. Esta indemnización en ningún caso podrá sobrepasar a la indemnización establecida para el despido improcedente.

Artículo 30. *Organización de trabajo.*

La Compañía en su conjunto asume la calidad como un elemento estratégico para la competitividad y su posicionamiento en el mercado, orientado al cliente, contando para ello con el impulso de la Dirección y la participación de todo el personal en el proyecto.

La Dirección de la Compañía se compromete a tratar el tema global de la calidad, bajo el principio de entendimiento, comunicación, transparencia y colaboración mutua, sin detrimento de la agilidad de la decisión empresarial.

Los empleados se comprometen a mantener y aplicar el Sistema de Calidad desarrollado por la Compañía, mediante la implantación efectiva del mismo en el área de su competencia.

Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de los planes generales de calidad que la Dirección considere oportuno poner en marcha, con información, al menos, simultánea a éstos y a los empleados afectados por dichos planes.

Artículo 31. *Jubilación a los 65 años.*

Los empleados habrán de jubilarse forzosamente al cumplir los 65 años de edad. En el caso de que en dicho momento no puedan acreditarse los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, la Compañía aplazará la jubilación al momento en que se reúnan los mismos.

En el momento de la jubilación, se entregará al empleado una gratificación consistente en 1/12 de sus ingresos brutos totales percibidos en los últimos doce meses, excepción hecha de gastos de viaje, kilómetros y suplidos.

Artículo 32. *Empresas de trabajo temporal.*

La Compañía efectuará con las mismas los oportunos contratos de puesta a disposición cuando tenga que satisfacer determinadas necesidades temporales, en los términos y conforme a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, que lo desarrolla.

La Compañía informará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

En cuanto a la duración máxima de estos contratos será de aplicación lo expuesto en el artículo 33.

Artículo 33. *Contratos eventuales.*

Los contratos de duración determinada para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Compañía, podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 34. *Grupos, categorías y promoción profesionales.*

Los grupos y categorías profesionales vigentes en WN son las que se detallan en este Convenio.

El plus empresa podrá ser absorbible en la medida necesaria para garantizar el retributivo fijado por Convenio para esa categoría profesional.

Para aquellas promociones que conlleven un cambio en el grupo de categoría profesional se garantiza en todos los casos que el nivel retributivo será, como mínimo, el correspondiente al valor tabla vigente del nuevo grupo profesional o categoría.

En caso de cambio entre grupos profesionales el sueldo-carta, se incrementará en la diferencia existente entre los salarios convenio de los grupos correspondientes.

Promoción:

Bajo este principio, la Campaña tratará, dentro de lo posible, de cubrir las vacantes teniendo en consideración:

a) A los empleados que tengan la categoría apropiada al puesto vacante, y que estuvieran en ese momento trabajando en un puesto estimado de inferior categoría.

b) Al personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado.

Cuando surja una vacante, se dará a conocer a todo el personal de la Compañía. A este efecto se publicará la convocatoria en el tablón de anuncios o medios de comunicación análogos de todos los centros de trabajo. Esta comunicación se hará con la mayor antelación posible a la fecha en que se pretenda cubrir la vacante —este plazo será de al menos quince días—, indicando los datos necesarios para la identificación del puesto (función, requisitos, plazo de presentación de solicitudes, etc.).

En los supuestos en que no exista ninguna persona de categoría inferior a la que se tenga que cubrir en el departamento, podrá presentarse para cubrirla cualquier empleado de la Compañía.

En caso de no encontrarse la persona idónea, la Dirección de la Compañía queda en libertad para cubrir dicho puesto.

El empleado que solicite el puesto y sea asignado al mismo, será informado de esta decisión en el menor plazo posible, pero como máximo en un plazo de quince días.

Los restantes solicitantes serán asimismo informados, en el mismo plazo, de que la plaza ha sido asignada a otro candidato.

Todo empleado afectado por modificaciones de su puesto de trabajo debido a nuevas condiciones tecnológicas o por una nueva función a desempeñar que la Compañía le asigne, tendrá derecho a ser formado de acuerdo a las exigencias de esta modificación.

Promoción: Trabajo de categoría superior.

En caso de que el empleado hubiese de realizar trabajos, correspondientes a una categoría superior a la que ostenta, percibirá la retribución correspondiente a la categoría superior en todos sus conceptos. Transcurrido un período de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos dentro de un período de dieciocho meses, accederá automáticamente a la categoría superior.

Promoción: Trabajos de categoría inferior.

Un empleado no podrá ser destinado a realizar trabajos de categoría inferior salvo si concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, siendo preciso la previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Tal situación en la que el empleado continuará percibiendo la retribución correspondiente a su categoría profesional, no podrá prolongarse más de dos meses seguidos, salvo circunstancias excepcionales, debiendo contar en este caso con la conformidad del propio empleado.

Artículo 35. *Salud laboral.*

El empleado tiene derecho a una protección adecuada de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención de riesgo que se adapten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo a través de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

Las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como los Reglamentos que la desarrollen, serán respetadas y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los accidentes profesionales.

Además del reconocimiento médico anual y obligatorio (ficha médica, análisis clínicos, etc.), que se efectúa según la Ley, se incorporarán las revisiones de columna, audiometría, vista y examen ginecológico/urológico preventivo, para todos los empleados o empleadas que voluntariamente lo soliciten, durante el período que se establezca por parte del Servicio Médico de Empresa. Eventualmente, y a requerimiento del Servicio Médico de Empresa y conformidad del empleado, se realizará radiografía posteroanterior, lateral de tórax, así como electrocardiograma en grupos de alto riesgo, tales como: Hipertensos, diabéticos, hipercolesteronémicos y fumadores.

Artículo 36. *Herramientas de trabajo.*

La Compañía dotará a todos los trabajadores de las herramientas y medios necesarios para el buen desarrollo de su trabajo.

La Compañía tiene contratado un seguro que cubre los daños o sustracción de útiles de trabajo y material de instalación, en la modalidad más adecuada para ambas partes no excluyendo esto totalmente la responsabilidad personal de quien tiene encomendados los útiles y materiales. Dicho seguro cubrirá el material de demostración, pruebas y enseres personales estrictamente necesarios para cada viaje en cuestión.

En caso de sustracción será indispensable para esta cobertura que el empleado presente copia de la denuncia correspondiente ante la autoridad competente.

Artículo 37. *Sistemas de seguridad.*

La Compañía podrá implantar los controles de acceso necesarios en los centros de trabajo. El colaborador afectado por un eventual control podrá solicitar la presencia de un representante de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Disposiciones generales

Primera.—*Comisión Paritaria.*

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria con la composición, competencia y funcionamiento que se especifican:

1. Composición:

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes designados por la Dirección de la Compañía y tres representantes por parte de los trabajadores, siendo estos últimos designados por la Comisión Negociadora del Convenio. Los suplentes de las diferentes representaciones serán nombrados por las mismas.

2. Competencias:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes competencias:

- El seguimiento de la aplicación del Convenio Colectivo.
- La interpretación auténtica de cualquier punto controvertido que suscite discrepancia en su aplicación por sí mismo o por su relación con otras normas laborales.

La adopción de una decisión de la Comisión Paritaria sobre las cuestiones controvertidas será requisito previo a cualquier recurso ante la Administración Laboral o la Jurisdicción Social.

3. Funcionamiento:

Para la realización de las funciones atribuidas, la Comisión Paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigido a la otra parte. Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando asistan dos representantes de cada parte. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de un asesor como máximo. De cada reunión se levantará acta.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de dos miembros de cada una de las representaciones como mínimo.

Cualquier controversia sobre la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo durante su vigencia habrá de ser planteada en la Comisión Paritaria antes de que cualquiera de las partes firmantes haya de recurrir a la Administración Laboral o a la Jurisdicción Social, y deberá haberse recabado previamente una decisión de este Órgano Paritario.

No obstante, si solicitada por cualquiera de las partes, la reunión de esta Comisión no se celebrara en el plazo de quince días, quedará abierta la vía para el ejercicio de las acciones administrativas o judiciales.

En todo lo no especificado, la Comisión Paritaria podrá acordar su propio régimen de funcionamiento interno.

Segunda.—*Derecho supletorio.*

Para lo no contemplado y regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y particularmente en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición general final.

Si por la autoridad competente se modificara sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran hecho.

ANEXO I

Tablas salariales

Grupos profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual — Nivel 1	Sueldo anual — Nivel 2
1. Personal directivo y/o con titulación académica.	Delegado	1	3.561.660	2.983.500
	Director Comercial Mercado	1		
	Director de Cuentas	1		
	Director Área Software	1		
	Director de División	1		
	Director de Desarrollo SW	1		
	Director Responsables/Deleg.	1		
	Director Comercial	1		
	Jefe Departamento Marketing	1		
	Jefe Departamento	1		
	Ingeniero Superior	1		
	Licenciado	1		
	Jefe de Ventas	2		
	Diplomado Universitario	2		
	Profesor Mercantil	2		
Perito	2			
Ingeniero Técnico	2			
2. Personal Técnico con titulación profesional (1).	Analista	3		
	Analista Funcional	3		
	Analista Programador	3		
	Programador Senior	3		
	Especialista de Producto	3		

Grupos profesionales	Categorías	G.T.	Sueldo anual - Nivel 1	Sueldo anual - Nivel 2
	Ingeniero de Sistemas	3	3.046.155	2.662.200
	Jefe 2. ^a	3		
	Jefe 2. ^a de Organización	3		
	Jefe de Grupo	3		
	Jefe de Proyecto	3		
	Ingeniero de Sistemas	3		
	Técnico Comercial Senior	3		
	Técnico de Márketing	3		
	Asistente Dirección General/Idiom.	3		
	Técnico de Sistemas	3		
3. Personal Técnico con titulación profesional (2).	Técnico de Mantenimiento Servicio	4	2.718.800	2.325.600
	Técnico de Mantenimiento	4		
	Técnico Comercial	4		
	Técnico Especialista	4		
	Jefe de Almacén	4		
	Programador	4		
	Secretaria con Idiomas	4		
4. Otro personal (1)	Gestor Financiero	5	2.374.440	2.065.500
	Programador Junior	5		
	Oficial 1. ^a Administrativo	5		
	Oficial 2. ^a Administrativo	5		
	Técnico Comercial Jr.	5		
	Técnico de Administración	5		
	Oficial Servicio Técnico	5		
	Técnico de Mantenimiento Junior	5		
5. Otro personal (2)	Oficial Administrativo	6	2.186.985	1.683.000
	Auxiliar Administrativo	7		
	Secretaria	7		
	Auxiliar Servicio Técnico	8		
	Almacenero	8		

Nota: Sueldo anual nivel 2 para personal de nueva incorporación.

Sueldo anual nivel 1 para personal a partir de dos o más en la Empresa.

La carencia de incentivo establecida a quien corresponda, está incluida en los valores anteriormente indicados.

ANEXO II

Reglamento de Préstamos Personales

Introducción:

De conformidad con el artículo 21 del Convenio Colectivo, titulado «Préstamos Personales», se procede, por el presente Reglamento, a desarrollar la normativa por la que se gestionará la concesión de dichos préstamos.

Artículo 1. Finalidad.

La concesión de préstamos para atender necesidades de los colaboradores, previa justificación de las mismas.

Artículo 2. Fondo.

Por el Convenio Colectivo se determinará el fondo destinado a préstamos personales para cada año. Si no se dispusiese en su totalidad, el resto disponible pasaría a incrementar el fondo del año siguiente. En todo momento, el saldo disponible del fondo será la suma del importe pendiente de adjudicación más las amortizaciones efectuadas de los préstamos concedidos.

Artículo 3. Beneficiarios.

Podrán solicitar préstamos todos los empleados afectados por el Convenio Colectivo de «Wincor Nixdorf, Sociedad Limitada».

Artículo 4. Comisión de Préstamos.

El fondo de préstamos será gestionado por una Comisión compuesta, tal y como establece el artículo 21 del Convenio Colectivo, por dos repre-

sentantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

4.1 Competencias:

Estudio y resolución de las solicitudes.
Analizar la evolución del fondo.
Dar solución a las reclamaciones.

4.2 Reuniones:

La Comisión de Préstamos se reunirá cada dos meses, la primera semana de los meses pares, para el estudio y resolución de las solicitudes recibidas. Con carácter urgente se podrá reunir, en sesión extraordinaria, con un aviso de veinticuatro horas.

La Compañía facilitará, en dichas reuniones, información actualizada sobre el saldo del fondo.

4.3 Estudio de solicitudes:

Se valorarán las circunstancias personales de cada solicitante, en función de los datos siguientes:

- 1.^a Necesidad de préstamo.
- 2.^a Situación socio-económica.

Artículo 5. Plazos de amortización.

El préstamo se amortizará totalmente en un plazo máximo de cinco años, a razón de quince pagos anuales.

Para la amortización del préstamo con sus intereses, la Compañía queda autorizada expresamente por el empleado para deducir de la nómina las cantidades correspondientes.

La cancelación anticipada, total o parcial del préstamo, por parte del empleado no conllevará penalización alguna.

Artículo 6. Cuantía de los préstamos.

Las cantidades máximas a conceder estarán subordinadas al número de peticiones recibidas y a su prioridad. No obstante, se establecen las siguientes normas:

1. El importe máximo del préstamo concedido no sobrepasará las 500.000 pesetas. Este tope se incrementará anualmente en la medida en que aumente dicho fondo.
2. El importe a amortizar anualmente no podrá superar un tercio de los ingresos netos anuales del colaborador.
3. En casos excepcionales la Comisión considerará el aumento de este máximo.

Artículo 7. Intereses de los préstamos.

El interés aplicable a las cantidades prestadas será el interés legal vigente en cada momento, fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (sirva de referencia el del año 2001 que es el del 5,5 por 100), revisándose anualmente con efecto del primero de enero de cada año. Este interés se calculará mensualmente sobre el saldo del préstamo pendiente de amortización.

Artículo 8. Tramitación de solicitudes.

El solicitante de un préstamo formulará su solicitud por duplicado, enviando un ejemplar a Recursos Humanos y otro lo entregará a la representación social de la Comisión de Préstamos.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo personal si no se tiene cancelado el anterior.

La solicitud deberá especificar claramente el destino del préstamo, adjuntando documentación justificativa que ampare su petición.

Estudiada la solicitud por la Comisión de Préstamos, ésta comunicará por escrito su concesión o denegación, comunicación que se efectuará en un plazo máximo de ocho días a contar desde la fecha de la reunión de la citada Comisión.

Una vez aprobada la solicitud, la Comisión podrá requerir la documentación acreditativa que considerase necesaria.

El pago del préstamo, por parte de la Compañía, se hará directamente al empleado y dentro de los quince días siguientes a la fecha en que su solicitud fue aceptada y aprobada, entendiéndose tal extremo cuando obra en el expediente del préstamo toda la documentación exigible.

Disposición final

Para todo lo que no esté recogido explícitamente en el presente Reglamento, las partes firmantes del mismo acuerdan tratarlo en el seno de las reuniones de la Comisión Paritaria.

ANEXO III**Reglamento de Préstamos para Vehículos****Introducción:**

De conformidad con el artículo 21 del Convenio Colectivo, titulado «Préstamos», se procede, por el presente Reglamento, a desarrollar la normativa por la que se gestionará la concesión de dichos préstamos.

Artículo 1. Finalidad.

La concesión de préstamos con el único fin de adquirir un nuevo vehículo, acreditándose la adquisición documentalente en cada caso.

Artículo 2. Beneficiarios.

Tendrán derecho a este tipo de préstamo todos los colaboradores afectados por el Convenio Colectivo de Wincor-Nixdorf que, en el año anterior a la fecha de petición, hayan realizado más de 10.000 kilómetros al servicio de la Empresa.

Entre préstamos sucesivos deberá cumplirse un plazo mínimo de cuatro años, o tres años en caso de tener realizados más de 120.000 kilómetros.

En caso de accidente con siniestro total se tratará el tema en la Comisión Paritaria a petición del interesado.

Artículo 3. Plazos de amortización.

El préstamo se amortizará totalmente en un plazo máximo de tres años, a devolver en cuarenta y dos mensualidades. Para la amortización del préstamo con sus intereses, la Empresa queda expresamente autorizada por el colaborador para deducir de la nómina las cantidades correspondientes.

La cancelación anticipada, total o parcial del préstamo, por parte del colaborador no conllevará penalización alguna.

Artículo 4. Cuantía de los préstamos.

La cantidad máxima a la que se tendrá derecho será de 1.500.000 pesetas (un millón quinientas mil pesetas), siempre y cuando el coste de adquisición sea igual o superior a este importe. De ser inferior, el importe será, como máximo, el del coste de adquisición.

Artículo 5. Intereses de los préstamos.

El interés aplicable a las cantidades prestadas será el del MIBOR a un año más un diferencial del 0,5 por 100, considerándose para los préstamos que se concedan entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año el MIBOR vigente el primer día laborable del año, y para los préstamos que se concedan entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año el MIBOR vigente el día 1 de julio o primer día laborable siguiente a esta fecha.

Este interés será revisable anualmente de acuerdo con el criterio anteriormente mencionado y se aplicará mensualmente sobre el saldo del préstamo pendiente de amortización.

Artículo 6. Tramitación de solicitudes.

Las peticiones se harán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos con copia al Comité de Empresa de Madrid.

Artículo 7. Retribución en especie.

La retribución en especie que se derive de las condiciones del préstamo será aplicada de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 8. Plazo de pago.

El abono del importe del préstamo al interesado se realizará, en caso de cumplir los requisitos vigentes, en un plazo de una a dos semanas a partir de la recepción de la solicitud en la Dirección de Recursos Humanos.

Disposición final.

Para todo lo que no esté recogido explícitamente en el presente Reglamento, las partes firmantes del mismo acuerdan tratarlo en el seno de las reuniones de la Comisión Paritaria.

7354

RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 2002, 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 «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE), G-5 Centro y COIDEC.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa» (UNIDE), G-5 Centro y COIDEC (código de Convenio número 9012283), que fue suscrito con fecha 26 de febrero de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores de los mismos, 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,