

ción de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 13 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**11611** RESOLUCION de 13 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.825, el filtro mixto contra anhídrido sulfuroso, marca «Auer», modelo 88 ABEK/ST, importado de Berlín (República Federal de Alemania), y presentado por la Empresa «M. S. A. Española, Sociedad Anónima», de Sant Just Desvern (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro mixto contra anhídrido sulfuroso, con arreglo a lo previsto en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro mixto contra anhídrido sulfuroso, marca «Auer», modelo 88 ABEK/ST, presentado por la Empresa «M. S. A. Española, Sociedad Anónima», con domicilio en San Just Desvern (Barcelona), Narcís Monturiol, número 7, polígono industrial, apartado de Correos 104, que lo importa de Berlín (República Federal de Alemania), donde es fabricado por su representada la firma «Auer-gesellschaft GmbH» como filtro mixto contra anhídrido sulfuroso (SO<sub>2</sub>), para ser utilizado en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso en concentraciones inferiores a 20 ppm(0,002 por 100), en volumen.

Segundo.—Cada filtro mixto de dichas marca y modelo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.824. 13-4-89.—Filtro mixto contra anhídrido sulfuroso (SO<sub>2</sub>).—Utilizar en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso en concentraciones inferiores a 20 ppm(0,002 por 100 en volumen).

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-15 de «Filtros químicos y mixtos contra anhídrido sulfuroso (SO<sub>2</sub>)», aprobada por Resolución de 12 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio).

Madrid, 13 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**11612** RESOLUCION de 13 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.828, la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Tecsaf», modelo TX-26, importada de Gran Bretaña y presentada por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», de San Juan Despi (Barcelona).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos marca «Tecsaf», modelo TX-26, presentada por la Empresa «Procurator, Sociedad Anónima», con domicilio en San Juan Despi (Barcelona), pasaje Mossota, número 10, que la importa de Gran Bretaña, donde es fabricada por su representada la firma «Tecsaf Ltd.», como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 976.

Segundo.—Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.828. 13-4-89. "Tecsaf"/TX-26 /976».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-16, de «Gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 13 de abril de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**11613** RESOLUCION de 4 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Ibermática, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Ibermática, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de marzo de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la Empresa y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

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, 4 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE «IBERMÁTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑO 1989

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### ART. 1.- OBJETO

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la Empresa IBERMÁTICA, S.A. y sus Empleados.

##### ART. 2.- FIRMANTES

- 1.- La Empresa IBERMÁTICA, S.A. por medio de su gerente o representantes.
- 2.- Los Empleados de la citada Empresa a través de sus representantes en el Comité Intercentros.
- 3.- La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

##### ART. 3.- AMBITO

###### 1.- TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación a todos los centros que la Empresa tiene en la actualidad, o pueda tener en el futuro.

Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo, podrán incorporarse como anexos al Convenio.

###### 2.- PERSONAL

Los artículos del presente Convenio, afectan al Personal que preste sus servicios en IBERMÁTICA, S.A., mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Dirección.

###### 3.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el primero de Enero de 1989, su duración será de un año, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se demande por escrito, por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste, hasta

la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media, entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

#### ART. 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACION

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio manteniéndose estrictamente como garantía "AD PERSONAM".

#### ART. 5.- NORMAS SUPLETORIAS

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

#### ART. 6.- COMISION PARITARIA

1.- Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes legales de los Trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

2.- La convocatoria para una reunión de esta comisión paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

### CAPITULO II

#### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### ART. 7.- INGRESO Y CONTRATACION

1.- Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

2.- Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la Empresa facilitará al Comité Intercentros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3.- La Empresa facilitará al Comité copia de cada nuevo contrato de trabajo o la firma del mismo.

4.- En condiciones similares la Empresa reconoce en favor de los Empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

#### ART. 8.- COMPLEMENTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará el complemento de la prestación de la seguridad social hasta cubrir la totalidad del sueldo que disfrutaba en el momento de causar baja.

El Personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

#### ART. 9.- ANTICIPOS

1.- Los empleados tendrán opción a solicitar un anticipo a la Empresa de hasta tres mensualidades del salario medio.

2.- La Empresa destinará hasta 10.500.000 pts. a este fin.

3.- La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante 10 meses sin interés, con dos meses de carencia.

4.- La Empresa informará trimestralmente al Comité Intercentros de los anticipos concedidos o denegados en dicho período.

5.- La Empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6.- Como norma general se concederán por riguroso orden de entrada, dándose preferencia a quien lo curse por primera vez y con un reparto proporcional por centros según el número de empleados afectados por el Convenio.

#### ART. 10.- FONDO SOCIAL

1.- La Empresa destinará 65.649 pts. por persona/año, como fondo social.

2.- El destino del fondo social será:

- Contratación de un seguro de vida
- Contratación de un seguro médico
- Otros beneficios sociales acordados

#### ART. 11.- AYUDA PARA ESTUDIOS

La Empresa subvencionará con un 50% (con un límite de 43.000 pts. por solicitante y DOS MILLONES TRESCIENTAS CINCUENTA Y UNA MIL (2.351.000) pesetas a nivel de Empresa), del coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está empleado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden arriba mencionado.

Para su solicitud se seguirá la normativa establecida.

#### ART. 12.- ALOJAMIENTO, DIETAS Y KILOMETRAJES, EN DESPLAZAMIENTOS PROFESIONALES.

1.- El hotel será reservado y pagado por la Empresa.

2.- La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante, es la siguiente:

DIETA .....	4.625 pts.
MEDIA DIETA .....	2.650 pts.

DIETA incluye todos los gastos que se producen en el día, ocasionados por el viaje, a excepción de desplazamientos y aparcamiento.

MEDIA DIETA incluye los mismos conceptos que DIETA, pero se aplica cuando no se realiza la comida o cena.

3.- En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la Empresa abonará los gastos correspondientes.

No se verá perjudicado económicamente ningún empleado, cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la Empresa.

GASTOS PAGADOS incluye todos los conceptos que recoge DIETA, con la limitación establecida de 2.750 (DOS MIL SETECIENTAS CINCUENTA) pesetas por persona y comida, IVA excluido.

Se establecerá, entre el Director del Centro, Área o Departamento y el empleado que realice el viaje, el procedimiento de liquidación de los gastos inherentes, bien por dietas, bien por gastos pagados, con anterioridad al mismo.

4.- El valor del kilómetro a pagar al Personal que utiliza su vehículo propio, en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija según la normativa de cálculo y revisión establecidas en N.T. del 4/01/88.

- 5.- Al efectuar un viaje por cuenta de la Empresa, si existiera posibilidad, se tomará autopista de peaje, abonando la Empresa el costo de utilización de la misma.
- 6.- Asimismo se abonarán los gastos de parking cuando se utilice.
- 7.- Al Personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público, se le abonará el importe correspondiente a 12 km.

**ART. 13.- AYUDA COMIDA**

Se establece una ayuda a comida durante el período de jornada partida, de 450 pts/día, para el Personal que realice la comida fuera de su domicilio habitual, siempre que se reúnan los requisitos establecidos al respecto.

**ART. 14.- DESPLAZAMIENTOS FRECUENTES DEL PERSONAL NO AFECTADO POR SITUACION DE TRASLADO TEMPORAL.**

Los empleados de los niveles 1,2,3,4,5,6 y 7, que, por exigencia de su actividad laboral, se vean precisados a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen 40 noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límite máximo de cinco días (una semana).

**ART. 15.- TRASLADO PERMANENTE**

- 1.- Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su Centro de trabajo en IBERMATICA, con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.
- 2.- La notificación por parte de la Empresa deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.
- 3.- Por todos los conceptos la Empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.
- 4.- Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.

**ART. 16.- TRASLADO TEMPORAL**

- 1.- Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en IBERMATICA, con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.
- 2.- Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible IBERMATICA tendrá en cuenta los siguientes aspectos:
  - estabilidad y proximidad geográfica
  - circunstancias personales o familiares
  - criterios de equidad y rotación
  - pertenencia al Comité de Empresa

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un período similar al anterior.

- 3.- Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equi-

tativo posible, la Dirección Económico-Financiera se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

- 4.- El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en IBERMATICA, y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas con él.

Las compensaciones del párrafo anterior, también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en IBERMATICA, aunque ello no conlleve cambio de residencia.

- 5.- El empleado en situación de traslado temporal podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa.

Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

- 6.- El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre.

- 7.- Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en períodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día, obtenido éste sumando al montante de la Dieta al gasto de alojamiento y regulado por N.I.

- 8.- Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquí podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la Empresa el viaje al lugar que señalará el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerará conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonaría las dietas correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

**ART. 17.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Se regirá por la norma del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

**EXCEPTO LAS SIGUIENTES MEJORAS:**

Tres días naturales por: fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales, con un mínimo de dos laborales, por alumbramiento de la esposa.

Tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc. en centros oficiales de estudios.

**CAPITULO III****ART. 18.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

- 1.- El personal de IBERMATICA estará clasificado en una de las siguientes categorías:

ESPECIALIDAD	CATEGORIA	NIVEL
ADMINISTRACION	AUX. ADMIN. PRINCIPIANTE	1
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
	OFICIAL TERCERO ADMINISTRATIVO	3
	OFICIAL SEGUNDO ADMINISTRATIVO	4
	OFICIAL PRIMERO ADMINISTRATIVO	5
	JEFE SEGUNDA ADMINISTRATIVO	6
	JEFE PRIMERA ADMINISTRATIVO	7

ESPECIALIDAD	CATEGORIA	NIVEL
COMERCIAL	INGEN. COMERC. PRINCIPIANTE	3
	INGENIERO COMERCIAL 1	5
	INGENIERO COMERCIAL 2	6
	INGENIERO COMERCIAL 3	7
	INGENIERO COMERCIAL 4	8
DISTRIB. PRODUCTOS	TECN. APLICAC. PRINCIP.	2
	TECN. APLICACIONES 1	4
	TECN. APLICACIONES 2	5
	TECN. APLICACIONES 3	6
ENTRADA DATOS	GRABADOR	1
	GRABADOR/VERIFICADOR	2
	MONITOR	3
EXPLGT. CONTROL APLICACIONES	CONTROLADOR APLICACIONES	3
	CONTROLAD. APLICAC. SENIOR	4
EXPLOTACION CONTROL SISTEMA	CONTROLADOR SISTEMA	5
	CONTROLADOR SISTEMA SENIOR	6
EXPLOTACION-OPERACION	OPERADOR PRINCIPIANTE	1
	OPERADOR JUNIOR	2
	OPERADOR	3
	OPERADOR SENIOR	4
	PLANIFICADOR SALA	5
	JEFE TERCERA EXPLOTACION	5
	JEFE SEGUNDA EXPLOTACION	6
JEFE PRIMERA EXPLOTACION	7	
SER. GENERALES	AUXIL. DE SERVIC. PRINCIPIANTE	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS	2
	OFICIAL DE SERVICIOS	3
SOFTWARE-ANALISIS	ANALISTA PROGRAMADOR	5
	ANALISTA	6
	ANALISTA SENIOR	7
	JEFE PROYECTO	8
SOFTWARE-DISEÑO	ANALISTA DISEÑADOR	5
	ANALISTA DISEÑADOR SENIOR	6
SOFTWARE-PROGRAMAC.	PROGRAMADOR PRINCIPIANTE	2
	PROGRAMADOR	3
	PROGRAMADOR SENIOR	4
SOFTWARE TECNICO-PROGRAMACION	AUXILIAR PROGRAMACION	1
	PROGRAMADOR JUNIOR	2
	TECNICO DE PROGRAMACION	3
	PROGRAMADOR SENIOR	4
SOFTWARE-SISTEMAS	PROGRAMADOR SISTEMAS	5
	TECNICO SISTEMAS	6
	INGENIERO SISTEMAS	7
	INGEN. SISTEMAS PRINCIPAL	8

## 2.- TABLAS SALARIALES

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO
1	1.336.632
2	1.458.146
3	1.616.894
4	1.811.598
5	2.031.698
6	2.251.798
7	2.488.831
8	2.725.861

3.- En las categorías comprendidas en la especialidad "COMERCIAL", el salario convenio será de 80% del salario recogido en las tablas, considerándose el 20% restante como integrante de la parte de la retribución variable.

Se garantizará en todo caso como mínimo el salario convenio que corresponde a cada categoría.

## CAPITULO IV

## JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

## ART. 19.- JORNADA LABORAL

El número de horas de trabajo efectivo durante los años 1989, 1990, 1991 y 1992, se fija en 1.720 horas por año, que no serán revisables en los convenios de dichos años aunque se denuncien los demás acts.

Se realizarán bajo las siguientes modalidades:

A) Jornada partida con intervalo de descanso al mediodía.

- Se entenderá como jornada de verano la comprendida, desde el 15 de Junio hasta el 14 de Septiembre, ambos inclusive.

- Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano.

B) Jornada continuada o de turnos.

Las 1.720 horas a trabajar en los años 1989, 1990, 1991 y 1992, se distribuyen en el número de días o jornadas establecidas en el calendario laboral por dptos. y centros, previo contraste con los representantes de los empleados.

En caso de que el Gobierno acordase una reducción del número de horas anuales hasta 1.749 o menos, se negociará nuevamente esta jornada laboral.

## ART. 20.- VACACIONES

1.- Todo el Personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas cada año de treinta días naturales, que equivalen a 22 días laborales de lunes a viernes.

2.- En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, excepto en el supuesto de que la Empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.

3.- En cualquier caso, se avisará tanto a la Empresa como a los trabajadores, la fecha de comienzo de las vacaciones con al menos, dos meses de anticipación.

4.- Se considera como período normal de vacaciones los meses de Julio y Agosto.

5.- En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

## CAPITULO V

## CONDICIONES ECONOMICAS

## ART. 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- La remuneración por horas extraordinarias se aplicará a todo el personal afectado por este Convenio.

2.- Las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula.

SUELDO ANUAL

----- = PRECIO HORA NORMAL  
HORAS ANUALES CONVENIO

HORA EXTRAORDINARIA = PRECIO HORA NORMAL x 1,75

HORA NOCTURNA O FESTIVA = PRECIO HORA NORMAL x 2,5

HORA EN FIESTAS PATRONALES (Local y Provincial), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año nuevo = PRECIO HORA NORMAL x 4 (Desde 21h. del 24-12 y 31-12 a las 24h. del 25-12 y 1-1).

3.- A partir de las 14 horas, el sábado tendrá carácter de festivo, sin perjuicio de la modalidad del trabajo a turnos.

4.- En la jornada que se realicen horas extraordinarias, el período de descanso respecto a la siguiente, será como mínimo de 12 horas.

5.- Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.

- 6.- Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche, cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo.
- 7.- Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral, tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva.
- 8.- Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquél en que se efectuaron.

**ART. 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

- 1.- El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de Julio y 20 de Diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.
- 2.- Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y ésta como sexta parte del cómputo.

**ART. 23.- DEVENGO DE SUELDOS**

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes, entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

**ART. 24.- ANTIGUEDAD**

- 1.- Todo el personal de la Empresa sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo o salario, de una remuneración en concepto de antigüedad que será de 5% del salario del presente Convenio por cada trienio de antigüedad en la Empresa.
- 2.- Los trienios se devengarán a partir del uno de Enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la categoría y sueldo base del convenio que tenga el trabajador.
- 3.- A partir del 1 de Enero de 1.984, los incrementos de antigüedad no serán absorbidos por ninguno de los conceptos de salario, una vez producida la subida del Convenio.

**ART. 25.- REVISION SUELDOS PARA EL AÑO 1.989**

Se incrementará en un 7'15% el sueldo anual, excepto para los niveles 1 y 2, para los que el incremento será del 8% en tablas, más regularización de la antigüedad según el art. 24, en ambos casos.

Si el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE supera el 4'5%, se efectuará la revisión salarial correspondiente a la variación que registre sobre dicha cantidad.

Esta revisión se aplicará a todo el personal en convenio.

**CAPITULO VI****GARANTIAS SINDICALES****ART. 26.- GARANTIAS SINDICALES**

El ejercicio de los derechos sindicales por parte de los representantes legales de los trabajadores, se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo la concesión de 10 horas retribuidas adicionales en los meses de Diciembre y Enero, para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

**ART. 27.- COMITE INTERCENTROS****1.- COMPOSICION:**

Entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con la siguiente composición:

- Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción del centro de Guipúzcoa que aportará dos.

**2.- ACTIVIDADES:**

- A) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal de la Empresa.
- B) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la Empresa.
- C) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a todos los empleados de la Empresa, sean definidos por el conjunto de sus representantes y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.
- D) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros en el ejercicio de sus actividades respetará en todo caso, la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación así como las atribuciones de la comisión paritaria, que se mencionan en el presente Convenio.

**3.- CONSTITUCION:**

En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones arriba señalados.

La elección de los dos representantes del centro de Guipúzcoa, será efectuada mediante acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa de dicho centro.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

**CAPITULO VII****NORMAS DE BUENA FE CONTRACTUAL****ART. 28.- CONFIDENCIALIDAD**

- 1.- Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la Empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

**ALQUILAMIENTO**

El apartado 1 del art. 12 del Convenio, podrá ser modificado a solicitud del empleado, abonándose por este concepto 2.900 (DOS MIL NOVECIENTAS) ptas./día.

Si esta situación se produce con ocasión de un traslado temporal, esta cantidad, añadida a la dieta, será la que configure el importe por día recogido en el apartado 7 del Art. 16.