

**18892 RESOLUCION de 6 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Comités y Delegados de Personal de la misma, 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, 6 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima».

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA COMPAÑÍA FUJITSU ESPAÑA, S. A.**

El presente Convenio Colectivo ha sido formalizado entre la representación de la Empresa, de una parte, y la representación de todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, de otra parte.

**CAPITULO PRIMERO**

Ámbito de Aplicación

**Artículo 1º.- Ámbito de aplicación funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa "FUJITSU ESPAÑA, S.A." y el personal que presta sus servicios en sus Centros de Trabajo, a excepción del Centro de Trabajo del Polígono de Guadalhorce (Málaga).

**Artículo 2º.- Ámbito personal**

- 1.- Las condiciones laborales contenidas en este Convenio afectarán a todos los trabajadores de la Empresa "FUJITSU ESPAÑA, S.A." que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios en sus Centros de Trabajo, a excepción del Centro de Trabajo del Polígono de Guadalhorce (Málaga).
- 2.- Quedan expresamente excluidos:
  - a) El personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2, a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985 de 1 de Agosto.
  - b) El personal que sin estar incluido en el apartado anterior ocupe puesto de Director estará excluido del ámbito del Convenio Colectivo en lo que afecta al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo.

**Artículo 3º.- Ámbito de aplicación territorial**

El presente Convenio afecta a todos los Centros de Trabajo que en la actualidad tiene abiertos la compañía "FUJITSU ESPAÑA, S.A." o que se puedan abrir durante la vigencia de este Convenio, a excepción del Centro de Trabajo del Polígono de Guadalhorce (Málaga).

**Artículo 4º.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de Enero de 1989 al 31 de Diciembre de 1990, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo anterior, la revisión salarial pactada en este Convenio se aplicará con efectos a partir del día 1 de Enero de 1989.

**Artículo 5º.- Formas, condiciones y plazo de preaviso de denuncia del presente convenio**

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia pactado, si no mediare denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

**CAPITULO SEGUNDO**

Condiciones Generales de Aplicación

**Artículo 6º.- Unidad e indivisibilidad del Convenio**

- 1.- Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, no implicando lesión la pérdida de conceptos o beneficios anteriores, ya que las condiciones acordadas suponen en su conjunto un marco más favorable.
- 2.- Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente o declarase nula alguna de las cláusulas del convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, el convenio perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

**Artículo 7º.- Exclusión de otros Convenios y Ordenanzas Laborales**

El presente convenio modifica y sustituye de manera definitiva a todos los que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo, así como la Ordenanza de Trabajo en el Comercio y la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, a excepción de los capítulos dedicados al Sistema de Clasificación Profesional y descripción de categorías de ambas Ordenanzas, que mantendrán provisionalmente su vigencia hasta su sustitución por el nuevo sistema de clasificación profesional al que se hace referencia en el artículo 18 de este Convenio Colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Compañía.

**Artículo 8º.- Cláusula de absorción y compensación**

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la Empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidos a materias o aspectos regulados expresamente en este Convenio.

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

**Artículo 9º.- Comisión Paritaria**

- 1.- A los efectos de dirimir las cuestiones que se puedan presentar sobre la interpretación y/o aplicación de este convenio se constituirá una Comisión Paritaria integrada por cuatro Representantes de los Trabajadores y cuatro Representantes de la Dirección de la Empresa, elegidos todos ellos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones.
- 2.- La Convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes que la componen, con un mínimo de diez días laborables de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el Orden del Día.

- 3.- El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria antes de su celebración.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Régimen de Trabajo

##### INGRESOS

#### Artículo 108.- Sistema de cobertura de puestos de trabajo

El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes responderá al principio de la promoción profesional del personal fijo de la Compañía. En cumplimiento de este principio se establecen como criterios para dicha cobertura, los siguientes:

- 1º Los puestos de nueva creación o las vacantes que se produzcan en la Compañía se cubrirán con aquellos trabajadores que reuniendo el nivel suficiente de idoneidad para el puesto desempeñen su actividad en el Departamento al que está adscrito la plaza vacante.
- 2º En el supuesto de que el puesto de trabajo no pueda ser cubierto conforme al criterio anterior será ofrecido a través de Convocatoria Interna a todo el personal de plantilla de la Empresa.
- 3º La Compañía solamente podrá recurrir a la contratación externa de trabajadores en aquellos casos en los que el puesto de trabajo no haya podido cubrirse por el sistema de promoción interna anteriormente mencionado.

#### Artículo 119.- Excepciones al Sistema de Provisión de Plazas

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo previsto en el precepto anterior los siguientes casos:

- a) Los puestos de trabajo que impliquen funciones de "mando" y/o "confianza".
- b) Los supuestos en que por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes, la Dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante.
- c) Los puestos que se revaloricen por el trabajo de quien los desempeña e implique, de acuerdo con la legislación vigente, la necesidad de reconocer al trabajador su nueva categoría profesional.
- d) Los puestos de trabajo que sin implicar "mando" o "confianza" por sus características técnicas o por afectar a la organización de la Empresa requieran ser cubiertos directamente por la Dirección.

En estos casos corresponde a la Dirección de la Compañía la designación de la persona que debe cubrir la plaza, viniendo obligada a comunicarlo por escrito a los Representantes de los Trabajadores.

#### Artículo 129.- Promoción dentro del Departamento

Para la cobertura de un puesto de trabajo por promoción de un empleado del Departamento al que está adscrita la plaza vacante, el responsable de aquel enviará propuesta motivada a la Dirección de Personal.

#### Artículo 139.- Convocatoria Interna

Los puestos de trabajo no cubiertos por promoción interna de los trabajadores del Departamento serán ofrecidos a todos los trabajadores fijos de plantilla de la Compañía a través de Convocatoria Interna, que se desarrollará de acuerdo a las siguientes normas:

##### 1º Candidatos

Podrán participar en las Convocatorias Internas todos los trabajadores fijos de plantilla, si bien la Dirección de Personal podrá excluir a aquellas personas en las que concurren algunas de las circunstancias que se relacionan a continuación:

- a) Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a 18 meses.

- b) Haber recibido con cargo a la Compañía formación profesional específica para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un período superior a nueve meses.

- c) No haber superado las pruebas en una Convocatoria anterior para un puesto de igual o similar categoría al que pretende concursar, dentro de los seis meses anteriores.

##### 2º Presentación de solicitudes

Dentro del plazo de 10 días naturales desde la publicación de la Convocatoria los trabajadores interesados podrán presentar sus solicitudes ante la Dirección de Personal.

El trabajador a los solos efectos informativos dará traslado de una copia de su solicitud al responsable del Departamento en el que desempeña su actividad profesional.

##### 3º Exclusión de candidatos

En el plazo de 7 días laborables, a partir de la conclusión del período de presentación de las solicitudes, si la Dirección de Personal hubiese adoptado la decisión de excluir a algún candidato, lo comunicará individualmente a través de resolución motivada, que podrá ser impugnada por el trabajador afectado ante la Dirección de Personal, dentro de los 4 días laborables posteriores a la fecha de su comunicación. En estos casos la Dirección de Personal deberá resolver en el plazo improrrogable de 2 días laborales.

##### 4º Condiciones y Publicidad de la Convocatoria

- 1.- Corresponde a la Dirección de Personal establecer las condiciones que deben reunir los concursantes en función de las plazas que se convoquen.

En cada una de las Convocatorias se hará constar, al menos, los siguientes datos:

- a) Categoría Profesional y funciones principales de las plazas.
- b) Número de plazas convocadas y Centro de Trabajo al que corresponden.
- c) Características y méritos profesionales requeridos para optar a las plazas objeto del concurso.
- d) Duración del período de adaptación que deberán superar los trabajadores seleccionados para consolidar el nuevo puesto.
- e) Pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los candidatos.
- f) Fecha de comienzo de las pruebas.

- 2.- La Dirección de Personal dará publicidad de cada Convocatoria Interna a través de su colocación en los Tablones de Anuncios que deberán existir en los Centros de Trabajo.

##### 5º Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada Convocatoria Interna será designado por la Dirección de la Compañía, a propuesta de la Dirección de Personal.

En el desarrollo de las pruebas de carácter profesional tiene derecho a participar, con voz pero sin voto, hasta un máximo de tres Representantes de los Trabajadores y la Dirección vendrá obligada a comunicarles los resultados globales de la Convocatoria Interna.

##### 6º Resolución de la Convocatoria Interna

Las calificaciones emitidas por el Tribunal serán hechas públicas a través de los Tablones de Anuncios de cada Centro de Trabajo, pudiendo ser impugnadas ante la Dirección de Personal por los trabajadores afectados, dentro del plazo de 3 días laborables, contados a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados.

##### 7º Plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo

Los trabajadores que hayan obtenido las plazas objeto de la Convocatoria serán requeridos por la Dirección de Personal para su incorporación al nuevo puesto, que deberá producirse en un plazo no superior al mes, contado desde la fecha de publicación de los resultados de la Convocatoria.

**89 Procedimiento de impugnación**

El procedimiento de impugnación señalado en los apartados número 18 y 89 de este precepto no significa, en ningún caso, un límite al ejercicio del derecho impugnatorio del trabajador ante la jurisdicción competente, si bien se configura como un trámite previo a la interposición de la correspondiente demanda.

**99 No superación del periodo de adaptación**

En el supuesto de que el trabajador no superase el periodo de adaptación será reincorporado al puesto que venía ocupando con anterioridad a la resolución de la Convocatoria interna.

**Artículo 147.- Contratación Temporal**

La Compañía podrá recurrir directamente a la contratación externa de trabajadores cuando vayan a ser contratados a través de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal.

Los trabajadores, una vez superada la duración máxima legal de la modalidad de su contrato temporal, podrán pasar a la condición de fijos de plantilla cuando concurren las siguientes características:

- Que la plaza no haya sido cubierta a través del sistema ordinario de provisión de vacantes, previsto en el artículo 108.
- Que la Compañía siga necesitando sus servicios y el responsable del Departamento haya emitido informe favorable de la actividad desarrollada durante el periodo de vigencia de su contrato temporal.

**Artículo 15.- Formación y Perfeccionamiento Profesional,**

1.- La Empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores, al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permitan mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.

2.- La Empresa será responsable de promover, organizar, difundir, coordinar y supervisar todas las actividades de formación de las que cuatrimestralmente se informará a la Coordinadora de Representantes de los Trabajadores, la cual podrá proponer programas formativos alternativos o complementarios.

3.- Dentro de la formación profesional en el trabajo cabe distinguir entre los siguientes casos:

**a) Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:**

La Empresa organizará las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo.

Este tipo de formación será impartida dentro de la jornada laboral. Los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

**b) Formación por extinción del puesto de trabajo:**

La Empresa dará facilidades a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo a extinguir, para que con tiempo suficiente puedan ir preparándose para desempeñar otros puestos de trabajo en la Empresa.

Este tipo de formación se organizará por la Empresa y durante la jornada laboral. Los gastos originados serán por cuenta de la Empresa.

**c) Formación por Incapacidad Laboral Permanente:**

En caso de que un trabajador fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, la Empresa deberá suministrarle la formación profesional adecuada para que pueda ocupar otro puesto, preferentemente en el mismo Centro de Trabajo, acorde con sus capacidades residuales.

**d) Formación para promoción o cambio de puesto de trabajo:**

I) La Empresa, ante la posibilidad de una futura promoción o cambio en el puesto de trabajo, podrá proponer acciones de formación, bien como cursos internos o externos, para aquellas personas que se considere necesario. En el caso de cursos externos, si el aprovechamiento fuera satisfactorio, los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

II. a) La Empresa subvencionará en un 100%, hasta un límite anual de 100.000 Ptas., aquellos cursos que realicen sus empleados a iniciativa propia con el Visto-Bueno de la Dirección, y que les sirvan de forma directa para el mejor desarrollo de las funciones de su actual puesto de trabajo.

II. b) La Empresa subvencionará en un 50%, hasta un límite anual de 100.000 Ptas., aquellos cursos que realicen sus empleados a iniciativa propia con el Visto-Bueno de la Dirección, y que le sirvan para una posible futura promoción a otra área de actividad.

III) La Empresa concederá subvenciones del 50%, con límite anual de 50.000 Ptas., por Ayuda para Estudios Oficiales relacionados con la actividad profesional de la Empresa. Estos estudios se cursarán fuera de las horas de trabajo; para la asistencia a los exámenes correspondientes, se tendrá en cuenta lo convenido en el Artículo 28, Apartado H.

En los casos I y II, el pago por parte de la Empresa se realizará en dos partes: 70% de la cantidad aprobada previa presentación de la documentación acreditativa de la matrícula o inscripción en el curso, y el 30% restante contra la presentación de la documentación acreditativa de su asistencia y de un correcto aprovechamiento del mismo.

En el caso III, los pagos se abonarán una vez finalizados los mismos. La cantidad a pagar se fijará proporcionalmente al número de asignaturas aprobadas sobre las inicialmente previstas, salvo que concurren circunstancias excepcionales.

**e) Formación en lenguas no nativas:**

I) La Empresa organizará, en aquellos centros en que se considere conveniente, y fuera del horario de trabajo, grupos internos para aprendizaje y desarrollo de los conocimientos en idiomas relacionados con la actividad laboral. La asistencia a estos grupos será gratuita para el empleado, salvo los gastos del material didáctico requerido.

II) En aquellos centros de trabajo en los que no se organicen grupos internos, la Empresa subvencionará un 100% del coste de los cursos de idiomas, realizados en Centros autorizados y según módulos, costes y condiciones similares a los de los grupos internos.

III) Ante necesidades especiales no cubiertas por los cursos internos, la Empresa podrá proponer a aquellos trabajadores que lo considere necesario, la financiación de hasta el 70% de los gastos de aprendizaje de un idioma de necesario uso profesional que se curse en Centros autorizados al efecto, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las 100.000 Ptas. por curso escolar (1 de Septiembre a 31 de Agosto).

IV) La Empresa abonará a cualquier trabajador que lo solicite, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará por mensualidades, previa presentación del justificante correspondiente.

La Empresa supervisará el aprovechamiento de esta formación en lenguas no nativas, como premisa para la aprobación de posteriores ayudas.

Con el fin de obtener las ayudas descritas en todo este Artículo, se utilizará el cauce habitual: rellenar el impreso de "Solicitud de Asistencia a Cursos", las firmas correspondientes, etc. haciendo llegar toda la documentación precisa al Departamento de Formación Interna.

**Artículo 169.- Período de Prueba**

- 1.- Los trabajadores de nuevo ingreso podrán ser sometidos a un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración será de :
  - a) Directivos, Técnicos Titulados, Traductores y/o intérpretes : seis meses.
  - b) Técnicos no titulados : dos meses.
  - c) Administrativos, Oficiales de Taller y Subalternos : un mes.
  - d) Peones, Mozos y Especialistas : quince días laborables.
- 2.- Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.
- 3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la Empresa.

**Artículo 170.- Organización del trabajo**

La organización del trabajo con sujeción a las normas y orientaciones de este convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 180.- Clasificación Profesional**

- 1.- Al haberse producido la fusión por absorción de las Empresas FUJITSU ESPAÑA, S.A. y SECOINSA, regidas por dos Ordenanzas Laborales diferentes -la Ordenanza del Trabajo en el Comercio y la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica- se estima conveniente que con carácter transitorio, hasta que se implante el nuevo sistema de Clasificación Profesional, el contenido funcional de la categoría profesional de cada trabajador se acomode a lo establecido en la Ordenanza laboral que le era de aplicación con anterioridad a la fecha de la fusión mencionada anteriormente.
- 2.- Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que de manera normal desempeñen. Ello supone además que las categorías profesionales que en la actualidad tienen reconocidas algunos trabajadores y no se reflejen en las Tablas Salariales del Convenio, mantienen su vigencia y adscripción personal y sólo han sido asimiladas a otras categorías de las Tablas a los solos efectos de la configuración de los diferentes niveles retributivos.
- 3.- Si en este momento o en el futuro surgiera alguna categoría profesional o especialidad no contemplada en la Ordenanza Laboral respectiva o en las Tablas Salariales, serán objeto de asimilación hasta tanto no se proceda a elaborar y aprobar el nuevo sistema de clasificación profesional para FUJITSU ESPAÑA, S.A.
- 4.- El nuevo Sistema de Clasificación Profesional que la compañía introducirá en un futuro próximo deberá estar presidido por el principio de polyvalencia funcional que permita al trabajador, por un lado, adaptarse a las nuevas necesidades funcionales de la actividad productiva y, por otro lado, desarrollarse en un sentido de progreso su patrimonio profesional.
- 5.- El nuevo Sistema Clasificatorio previamente a su aplicación será sometido a la consideración e informe de la Coordinadora de Representantes de los Trabajadores, de acuerdo con el Cuadro de FASES que figura como Anexo nº 1.
- 6.- La Clasificación Profesional a la que se refiere este Convenio o figura en las Tablas Salariales es meramente enunciativa y no implica la obligación de tener cubiertas todas las categorías profesionales si las necesidades de la actividad productiva no lo requiriese.

**Artículo 190.- Trabajos de superior e inferior categoría**

- 1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera

reconocida, por un período superior a cuatro meses consecutivos o seis meses discontinuos durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante el Departamento de Personal de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

- 2.- En los casos en que, a solicitud de un empleado, se reconozca un cambio de Categoría laboral, los efectos se retrotraerán al día primero del mes siguiente al de su solicitud.
- 3.- Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- 4.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- 5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose su retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

**Artículo 200.- Traslados**

Se entiende por traslado los cambios de puesto de trabajo a localidad distinta por un tiempo no inferior a un año de modo que implique cambio de la residencia habitual del trabajador y la decisión sea adoptada por la Empresa por razones técnicas, organizativas o productivas.

La medida de traslado, que deberá adoptarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (art. 40 E.T.), si es aceptada por el trabajador se acomodará a las siguientes reglas :

- a) El trabajador se incorporará a su nuevo puesto dentro del plazo de 45 días, contado a partir del momento en que se le comuniquen por la Dirección de Personal la medida adoptada.
- b) La Empresa asumirá los gastos de traslado del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como de los enseres domésticos. De igual manera correrán a cargo de la Empresa los gastos de contratación de los servicios de agua, electricidad y teléfono, este último servicio sólo si el trabajador lo tuviese contratado en su anterior domicilio.

Complementariamente a los gastos indicados la compañía podrá hacerse cargo de otros gastos extraordinarios derivados del traslado, siempre que haya sido solicitado previamente por el trabajador y autorizados por la Dirección de Personal.

**Artículo 210.- Desplazamientos**

- 1.- Se entiende por desplazamiento los cambios de puesto de trabajo a localidad distinta y que por tener una duración no superior a un año no implica un cambio en la residencia habitual del trabajador.
- 2.- La medida de desplazamiento, que deberá basarse en razones técnicas, organizativas o productivas, se acomodará al siguiente régimen jurídico :
  - a) El trabajador viene obligado a acatar la orden de desplazamiento, sin perjuicio de que pueda impugnar la medida ante la Autoridad Laboral.
  - b) La medida adoptada por la Empresa, a salvo de que concurren circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador con suficiente antelación. Si la duración de aquella es superior a quince días e inferior a un mes, el plazo de preaviso será de cinco días naturales. Si la duración de aquella es superior a un mes e inferior a tres meses el plazo de preaviso será de veinte días naturales y treinta días cuando sea igual o superior a tres meses.
  - c) La Compañía se hará cargo de los gastos de viaje de inicio y conclusión del desplazamiento, gastos de estancia (dieta y alojamiento).

El trabajador podrá viajar a su lugar de residencia todos los fines de semana si el desplazamiento es dentro del territorio del Estado Español, salvo si lo fuera a las Islas Canarias, en cuyo caso los viajes serán por semanas alternas, a contar desde el segundo fin de semana de aplicación de la medida.

Si el desplazamiento es de duración igual o superior a un mes el derecho de compensación de los gastos de estancia y de los viajes de fin de semana podrán sustituirse a petición del trabajador por una cantidad global de cinco mil trescientas pesetas (5.300.-ptas.) diarias.

Complementariamente, si el desplazamiento es de duración superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, sin cómputo como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Este derecho podrá sustituirse a petición del trabajador por una cantidad compensatoria por cada período de descanso no disfrutado que se cifra con carácter general en once mil seiscientos cuarenta pesetas (11.640.-ptas.), a salvo si el desplazamiento es a las Islas Canarias que será de veintidos mil doscientas veinte pesetas (22.220.-ptas.).

Las cantidades contenidas en este Artículo serán revisadas de acuerdo con el IPC Real que resulte a 31.12.89.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional, se aplicarán las normas generales establecidas por la Compañía.

- 3.- Se tenderá a conseguir que cada trabajador permanezca en su lugar de residencia como mínimo seis meses por cada período anual, a salvo pacto con el trabajador afectado.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### REGIMEN DE CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA

###### Artículo 229.- Jornada Laboral

- 1.- Durante la vigencia de este Convenio la Jornada Anual será de 1768 horas con 30 minutos efectivos de trabajo, que se distribuirán a lo largo de 224 días laborables.
- 2.- Durante la vigencia de la jornada continuada el trabajador tiene derecho a un período de descanso de 15 minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Con carácter general, la hora de disfrute de este período de descanso se fija entre las 10 y 11 horas de la mañana, a salvo que por necesidades de funcionamiento del servicio, el responsable del Departamento, previa comunicación a la Dirección de Personal, establezca un horario distinto.
- 3.- El establecimiento del número de días de trabajo implica que durante el período de Semana Santa sólo se considerarán días de descanso los que figuren como Fiestas Oficiales, el lunes de Pascua o el Jueves Santo en aquellas Comunidades Autónomas que figure en el Calendario Oficial esta última fecha como día laborable.
- 4.- La jornada de trabajo se extenderá de lunes a viernes de acuerdo con el siguiente horario :

###### Horario General de la Compañía

En todos los Centros de Trabajo de la Compañía el horario será :

###### Jornada Partida - Horario de Invierno

Durante la vigencia de la Jornada Partida, - en el año 1989 del 1 de Enero al 04 de Junio y del 18 de Septiembre al 31 de Diciembre y en el año 1.990 del 1 de Enero al 03 de Junio y del 17 de Septiembre al 31 de Diciembre-, el horario será :

De 7h.45m. a 13h.30m.  
y De 14h.30m. a 17h.00m.

De 7h.45m. a 13h.30m.  
y De 15h.00m. a 17h.30m.

(flexibilidad 1 hora entrada/salida)

###### Jornada continuada - Horario de Verano

Durante el período de jornada continuada, -en el año 1989 del 05 de Junio al 17 de Septiembre, y en el año 1990 del 04 de Junio al 16 de Septiembre-, el horario de trabajo será :

De 7 h. 45 minutos a 14 h. 30 minutos.

(flexibilidad de 30 minutos entrada/salida)

La flexibilidad operará a partir de la hora fijada como comienzo de la jornada.

Quedan exceptuados de la flexibilidad horaria el personal de mantenimiento adscrito al servicio de atención al cliente y los que ocupen puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los Centros y los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquellos, para quienes el horario será :

###### Jornada Partida - Horario de Invierno

Durante la vigencia de la jornada partida, -en el año 1.989 1 de Enero al 04 de Junio y del 18 de Septiembre al 31 de Diciembre y en año 1.990 del 1 de Enero al 03 de Junio y del 17 de Septiembre al 31 de Diciembre-, el horario será :

De 7h. 45 m. a 13h. 30 m. y  
De 14h. 30 m. ó 15h. 00 m. a 17h. 00 m. ó 17h. 30 m

###### Jornada Continuada - Horario de Verano

Durante el período de jornada continuada, -en el año 1.989 del 05 de Junio al 17 de Septiembre y en el año 1.990 del 04 de Junio al 16 de Septiembre-, el horario de trabajo será :

De 7h. 45 m. a 14h. 30 m.

###### Artículo 230.- Servicios Extraordinarios y Especiales

- 1.- En razón a la naturaleza de nuestra actividad laboral de Empresa de servicios, se reconoce por ambas partes la necesidad de realizar Servicios Extraordinarios y Especiales.
- 2.- Se definen como Servicios Extraordinarios los que haya que realizar durante los "puentes".
- 3.- Se definen como Servicios Especiales aquellos servicios que suponen una actividad a realizar, además y fuera de la jornada oficial, por un trabajador o grupo de trabajadores y para un proyecto determinado, autorizado por escrito como Especial por la Dirección de la Empresa y que se pondrá en conocimiento del Comité o Delegados del Centro respectivo. Se considerarán a estos efectos y en los términos de horario antes citados, las ferias, Exposiciones y Presentaciones Públicas y aquellos proyectos que sean considerados como especiales por la Dirección de la Compañía.
- 4.- La forma de retribución de estos Servicios será la siguiente:
  - a) El 50% de las horas realizadas por el concepto indicado en los puntos 1., 2., y 3. se abonarán como horas extraordinarias, conforme con lo que en cada momento fije la Ley.
  - b) El 50% restante se compensará en tiempo libre, multiplicando el 50% de las horas realizadas por 1,75 si han sido efectuadas de lunes a viernes y por 1,95 si han sido efectuadas en sábados, domingos o festivos. La fijación de la fecha de disfrute será de mutuo acuerdo con el responsable del Departamento.
  - c) El sistema establecido en los apartados anteriores podrá ser sustituido, a opción del trabajador, por la compensación económica correspondiente al total del servicio realizado, sin otro requisito que manifestarlo previamente en cada servicio al Jefe respectivo.

###### Artículo 240.- Extensión de Servicio

- 1.- Debido a que la Compañía presta asistencia técnica a sus clientes superando la jornada normal de trabajo, se establece el régimen de Extensión de Servicio en relación a las dos modalidades de Asistencia :

###### Modalidad A :

Durante la vigencia en la Compañía de la jornada continuada (Horario de Verano) la asistencia técnica a los clientes se prestará de las 8 a las 17,30 horas y en jornada partida (Horario de Invierno) de las 8 a las 20 horas.

###### Modalidad B :

La asistencia técnica se prestará durante el horario normal de lunes a viernes y los sábados no festivos de las 8 a las 14 horas.

- 2.- Para la aplicación del régimen de Extensión de Servicio requiere que el Centro cuente con una plantilla de, al menos, cuatro personas, a salvo que por acuerdo con las personas afectadas no se exija este requisito.
- 3.- La implantación y mantenimiento de este Servicio, así como la fijación del número de técnicos que se requieren para la prestación del mismo será decidido por la Dirección del Departamento a la vista de las circunstancias concurrentes.
- 4.- La adscripción a este Servicio tiene carácter voluntario, a salvo que no queden cubiertas las necesidades mínimas de asistencia, en cuyo caso la Dirección del Departamento designará a las personas precisas.
- 5.- La vinculación del trabajador a este Servicio tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho período el trabajador podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser admitido por la Dirección del Departamento en un plazo no superior a 6 meses. En el supuesto de que el trabajador sea adscrito a esta modalidad de servicio por concurrir circunstancias especiales, será desvinculado en el momento que desaparezcan dichas circunstancias.
- 6.- Cuando el trabajador sea desvinculado del Servicio por decisión de la Dirección del Departamento, para su cese efectivo deberá haber transcurrido un plazo no inferior a seis meses, contado a partir de la comunicación.
- 7.- Cuando la Dirección del Departamento considere necesario modificar el horario del Servicio se comunicará a las personas afectadas con una antelación de, al menos, 7 días naturales.
- 8.- Cuando la cobertura del servicio exija la presencia de tres o más técnicos en Delegación, los avisos se recogerán a través de la telefonista, en caso contrario se recibirán por medio de contestador automático manejado a distancia.
- 9.- En la modalidad de Extensión de Servicio A, durante la vigencia en la Compañía de la jornada partida, el horario de los trabajadores afectados será de 10,45 h. a las 20,00 h. y durante la jornada continuada de 9,45 h. a las 17,30 h., en ambos casos los trabajadores disfrutarán de una interrupción para la comida de 13,30 h. a las 14,30 h. En la modalidad B el trabajador prestará su servicio, además de la jornada normal, los sábados de 8,00 h. a 14,00 h.
- 10.- Los técnicos que presten este Servicio recibirán una cantidad fija de 5.366.-PTAS. brutas al mes en concepto de disponibilidad al cambio de horario en una o en ambas modalidades, y 10.734.-PTAS. brutas por cada semana de cambio y por cada modalidad de extensión de servicio. Por su parte las telefonistas recibirán 1.354.-PTAS. brutas y 6.709.-PTAS. brutas, respectivamente. Asimismo, el trabajador que preste servicio los sábados, podrá optar entre una compensación en tiempo libre de seis horas, o la cantidad de ocho mil pesetas por cada sábado trabajado. Estas cantidades se entienden vigentes para 1.989, siendo revisadas de acuerdo con el incremento salarial pactado para 1.990. La fijación de la fecha de disfrute será de mutuo acuerdo con el responsable del Departamento.
- 11.- La compensación en tiempo libre por la prestación de Servicios Extraordinarios y Especiales o de Extensión de Servicio podrá ser acumulativo hasta el límite del número de horas equivalente a la jornada ordinaria semanal, si bien el disfrute del máximo de horas acumulables deberá fijarse de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable del Departamento dentro del plazo del mes, contado a partir del momento de cobertura del límite. En el supuesto de falta de acuerdo por causas imputables al trabajador y se superase dicho plazo el trabajador perderá el derecho al disfrute de la mitad de las horas acumuladas.

#### Artículo 259.- Servicio de Emergencia

- 1.- Se entiende por Servicio de Emergencia el período de asistencia técnica prestado fuera del horario normal o de Extensión de Servicio, a fin de cubrir de manera permanente el servicio a los clientes que lo requieran.
- 2.- El personal adscrito a este Servicio vendrá obligado a estar localizado a través de mensáfono, o excepcionalmente por teléfono, e intentar resolver los problemas que se produzcan durante el horario de cobertura del servicio, primero telefó-

nicamente, poniéndose en contacto con el personal de la instalación y si fuese necesario, trasladándose al lugar de localización del problema. Con tal objeto el técnico en servicio se compromete a estar dentro del radio de escucha del mensáfono, llevarlo siempre conectado y verificar periódicamente su funcionamiento.

- 3.- La Dirección del Departamento previamente y con efectos de primero de año, planificará por períodos mensuales la prestación de este Servicio, con indicación de las personas adscritas, el número de mensáfono asignado. Dicha planificación podrá ser alterada por el responsable del Departamento cuando concurren circunstancias que impiden el cumplimiento efectivo por las personas asignadas en el Plan de Trabajo.
- 4.- El Servicio de Emergencia se extenderá desde el final de la jornada laboral ordinaria hasta el comienzo de la siguiente, a salvo los sábados, domingos y festivos que podrá cubrir las 24 horas del día en razón a las necesidades reales del Servicio.
- 5.- Si las posibilidades organizativas lo permiten la prestación de este tipo de Servicio se realizará con una periodicidad deseable de una semana de actividad por cada tres libres, en caso contrario el técnico será compensado con un incremento de la retribución fijada con carácter general para la hora de mensáfono, en la forma siguiente :

2 semanas libres por cada una de servicio	: 10 por 100
1 semana libre por cada una de servicio	: 20 por 100
Ninguna semana libre	: 30 por 100

- 6.- Si el empleado durante el horario de mensáfono ha tenido que realizar un trabajo efectivo desplazándose al lugar de ubicación de la instalación y terminase antes de las 24 h. o la inciese después de las 6 h. se incorporará a su trabajo dentro del horario ordinario, por el contrario si el servicio lo realizase entre las 24 h. y las 6 h. del día siguiente el trabajador tendrá derecho a disfrutar de descanso de 8 horas a partir de la conclusión del trabajo.
- 7.- La adscripción al Servicio de Emergencia requerirá del acuerdo individual o colectivo de las personas afectadas, manteniendo plena vigencia los Acuerdos suscritos en estos momentos con la Empresa, a salvo aquellos aspectos de su contenido modificados por la regulación general contenida en este Convenio Colectivo.
- 8.- El carácter y retribución de las horas de Servicio Mensafónico se acomodará a las reglas siguientes :
  - a) Las horas que no obligan al trabajador a desplazarse al lugar donde se encuentra la instalación para reparar la avería, tendrán el carácter de "horas de presencia", y no se considerarán dentro de la jornada efectiva de trabajo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias. Este tipo de horas se retribuirá con 225.-PTAS. por cada hora de lunes a viernes, y 419.-PTAS. si el servicio se realiza en sábados, domingos, fiestas laborales, "puentes" que figuren en el Calendario o se pacten con la Empresa. No obstante, cuando se realice el Servicio de Emergencia los días 1 y 6 de Enero, Fiestas Oficiales de Semana Santa, Navidad, 24 y 31 de Diciembre, las horas de Emergencia se retribuirán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor anteriormente fijado.
  - b) Las horas de trabajo efectivo, que implican desplazamiento al lugar de la avería, tienen, a todos los efectos, el carácter de horas extraordinarias, adicionando a esta retribución la compensación por hora de servicio de emergencia, debido a la necesidad de permanecer con el mensáfono encendido durante la intervención, a salvo que el trabajador tenga pactada la dedicación exclusiva.
  - c) El trabajador sólo tendrá derecho al percibo de la retribución durante las horas a las que se extiende de manera efectiva el Servicio de Emergencia, que podría ser de duración inferior al horario que con carácter general se establece en el apartado 4 de este precepto.

**Artículo 269.- Horas Extraordinarias**

- 1.- Se consideran horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el precepto anterior.
- 2.- La realización de cualquier tipo de hora extraordinaria, requerirá la previa autorización del Director del Departamento, con el visto bueno de la Dirección de Personal.
- 3.- La Empresa se compromete a no utilizar las horas extraordinarias de tal forma que pueda incidir negativamente en el crecimiento natural de su volumen de plantilla.
- 4.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- 5.- Las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes se abonarán con un incremento del setenta y cinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, y si se realizase los sábados, domingos y días festivos, el incremento será del noventa y cinco por ciento. El porcentaje de incremento indicado se aplicará sobre los conceptos de Salario Base, Complemento de Empresa y Plus de Antigüedad. Dicho incremento retributivo podrá ser sustituido por un tiempo equivalente de descanso, en cuyo caso el trabajador deberá solicitarlo por escrito al Departamento de Personal para su aplicación para periodos no inferiores a un mes.
- 6.- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente, y mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral y al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias realizadas.

**Artículo 279.- Jornada especial por razones de guarda legal de un hijo**

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra 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 aquélla.

**Artículo 279.-Bis. Lactancia de un hijo menor de nueve meses**

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. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora durante el período de jornada partida, y a una reducción de media hora en el período de jornada continuada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

**Artículo 289.- Permisos y Licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente :

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluido el día de la celebración. El período de disfrute se podrá fijar, a solicitud del trabajador, inmediatamente antes o después de las vacaciones anuales.
- b) Tres días por nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos o hermanos del otro cónyuge e hijos políticos el plazo será de dos días. Los días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo en cuyo caso dos días serán laborables. Si el trabajador con ocasión de cualquiera de las causas reseñadas necesita desplazarse a localidad distinta el plazo podrá ampliarse hasta dos días naturales más.
- c) Un día por matrimonio de hijos o hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador tenga que desplazarse a otra localidad que por su distancia le obligue a pernoctar fuera de su domicilio.

- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En todos los demás casos de asistencia a la consulta médica de facultativo de la Seguridad Social o médico privado, el trabajador dispondrá hasta el límite de 16 horas al año.

- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado l del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Los trabajadores en Cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico o de Formación Profesional, a tenor de la Ley General de Educación, tendrá derecho a disfrutar de permisos hasta un máximo de 35 horas al año para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación. En el cómputo de dichas horas se medirá el tiempo real de ausencia al trabajo.

**Artículo 299.- Permisos no retribuidos**

Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas en el precepto anterior la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que se estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente a todo o en parte del tiempo no trabajado.

**Artículo 309.- Vacaciones Anuales**

- 1.- Durante la vigencia de este convenio las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, a salvo de que se trate de trabajadores que no hayan cubierto un período de antigüedad en la Empresa de un año, en cuyo caso su duración será proporcional a la antigüedad alcanzada.
- 2.- Las fechas generales de disfrute de sus vacaciones se fijarán anualmente en el Calendario Laboral de los Centros de Trabajo, y se podrán fraccionar en dos períodos, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días. Por necesidades del servicio podrán pactarse con el trabajador fechas de disfrute y fórmulas de fraccionamiento distintas.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá disponer de dos días de sus vacaciones para descansar en cualquier época del año, previa petición individualizada y siempre que no afecte negativamente al funcionamiento del Departamento.

- 3.- Se considera como período normal de vacaciones los meses de Julio, Agosto y Septiembre.
- 4.- El Departamento de Personal, con una antelación de al menos dos meses, informará individualmente sobre las fechas de disfrute de las vacaciones de los empleados de la Compañía.
- 5.- El cómputo del período de vacaciones se iniciará en día laborable y concluirá el último día natural, sin que ello pueda alterar en ningún caso el cumplimiento de los días efectivos de trabajo establecidos en este Convenio Colectivo.

En los supuestos en que el trabajador, debido al período en que disfrute sus vacaciones, tenga que cubrir un tiempo de trabajo complementario para alcanzar la jornada anual pactada, podrá utilizar a su elección los sistemas de compensación siguientes:

- a) incremento del tiempo de trabajo en período de jornada continuada, y dentro de dos semanas consecutivas con un mínimo de 30 minutos diarios.
- b) compensación por el crédito horario que pueda tener el trabajador para la realización de horas extras, servicios extraordinarios y especiales (Artículo 23 del Convenio).

De igual manera, en aquellos casos en que el trabajador, por la coincidencia de días festivos durante el período de vacaciones, disfrute de un número menor de días de descanso, serán compensados por otros días en época del año distinta, que se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable del Departamento.

## CAPÍTULO QUINTO

### REGIMEN ECONOMICO

#### A) CONCEPTOS SALARIALES

#### Artículo 31º.- Revisión salarial y Tablas Salariales

- 1.- Para el año 1.989 las retribuciones de todos los trabajadores experimentarán un incremento del 7,5 por 100 y para 1.990 de un 7 por 100. El incremento para 1.990 se aplicará, también, a los pluses de antigüedad, valor normal de las horas de Servicio de Emergencia y de Extensión de Servicio.
- 2.- Las Tablas Salariales de aplicación a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo experimentarán un incremento de acuerdo con los porcentajes señalados en el apartado anterior, y en la forma que se refleja en el artículo 36 del Convenio.

#### Artículo 32º.- Cláusula de Revisión Salarial

- 1.- Se realizará una Revisión Salarial de acuerdo a los criterios que recoge la siguiente cláusula:
  - Para 1.989 si la diferencia entre el IPC Real y el IPC Previsto (31) fuera menor o igual a 3,5%, se operará una revisión equivalente al IPC Real resultante a 31.12.89 incrementado en 2 puntos, con un límite máximo del 8,5%.
  - Para 1.990 si el IPC Real resultante a 31.12.90 fuera menor o igual a 5,5%, se operará una revisión equivalente a tal IPC Real incrementado en 2 puntos, esto es, con un límite máximo del 8,5%.

Las diferencias retributivas que se produzcan por aplicación de la cláusula de revisión se abonarán, en una sola paga, en la nómina del mes siguiente a hacerse público el I.P.C. oficial del año anterior, con efectos de 1 de Enero de cada año, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial pactado para el año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los incrementos pactados en el año a que se refiere la variación.

#### Artículo 32.bis.- Se establece una Paga Extraordinaria que se ajusta a las siguientes características funcionales y económicas:

- 1º.- Esta Paga tiene carácter excepcional (F.F. 88) y será abonada, por una sola vez, en 1.989 a partir de la firma del Convenio, y no significa compromiso alguno a su inclusión en posteriores Ejercicios económicos.
- 2º.- De acuerdo con lo señalado en el punto anterior esta Paga no tendrá carácter consolidable y aún cuando se trate de un concepto salarial no formará parte de la Masa Salarial, y por ello no se tiene en cuenta para la aplicación de la revisión salarial pactada en este Convenio Colectivo para los años 1.989 y 1.990, ni para la obtención de ningún valor económico que se obtenga sobre el salario del trabajador.

3º.- Tendrán derecho a percibir esta Paga todos los trabajadores afectados por este Convenio que hubieran ingresado en la Compañía con anterioridad a 31 de marzo de 1.989.

4º.- La cuantía de esta Paga será igual para todos los empleados y se fija en 20.000.-ptas. brutas.

#### Artículo 33º.- Estructura Salarial

El salario que con carácter fijo se establece para cada categoría profesional y nivel se distribuirá entre los conceptos de salario base y complemento de Empresa, en la forma que figura en las Tablas Salariales que se insertan en este Convenio.

#### Artículo 34º.- Salario Base

Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que con carácter mínimo se establece para cada categoría profesional, y su cuantía será la misma al margen de los niveles mínimo y consolidado que figuran en las Tablas Salariales.

#### Artículo 35º.- Complemento de Empresa

Es la parte de salario categoría que refleja complementariamente al salario base la diferente situación retributiva del trabajador en función de las circunstancias tenidas en cuenta en la configuración de los dos niveles de las Tablas de este Convenio.

#### Artículo 36º.- Tabla Salarial

Durante 1.989 estará vigente la siguiente Tabla Salarial:

TABLA SALARIAL 1.989				
CATEGORIA	MINIMO	TIEMPO		SALARIO BASE EN CATEG
		CATEGORIA	CONSOLIDADO	
BOTONES	909.292	1	951.070	690.150
MOZO ALMACEN	1.212.304	1	1.269.045	787.998
PEON	1.212.304	1	1.269.045	787.998
ORDENANZA	1.273.451	2	1.389.066	827.744
ESPECIALISTA	1.388.831	1	1.490.966	902.740
ALMACENERO	1.388.831	2	1.514.922	902.740
AUX. ADMITIVO	1.445.572	1	1.527.531	939.622
TELEFONISTA	1.445.572	1	1.527.531	939.622
OFIC. 3 TALLER	1.490.966	1	1.609.117	959.128
CONDUCTOR	1.514.922	2	1.603.185	984.700
OPERADOR	1.514.922	1	1.603.185	984.700
MONITOR	1.514.922	1	1.603.185	984.700
DELINEANTE 2	1.606.968	1,5	1.722.971	1.044.529
OFIC. 2 ADTIVO	1.606.968	1,5	1.722.971	1.044.529
OFIC. 2 TALLER	1.653.621	1,5	1.767.102	1.074.854
TCO. MTO. JR.	1.773.407	1	1.929.727	1.152.715
DELINEANTE 1	1.773.407	2	1.929.727	1.152.715
OFIC. 1 ADTIVO	1.773.407	2	1.929.727	1.152.715
PROGRAMADOR	1.830.148	2	1.987.761	1.189.596
OFIC. 1 TALLER	1.830.148	2	2.019.893	1.189.596
AYUD. NO TITUL	1.956.575	2	2.173.973	1.271.774
ANLTA./PROGRAM	2.203.750	1	2.340.814	1.271.774
MTO. INDUSTRI.	2.203.750	2	2.340.814	1.357.612
T.G.M.	2.203.750	1	2.340.814	1.357.612
TCO. DISEÑO	2.203.750	1	2.340.814	1.357.612
TCO. MTO.	2.203.750	1	2.340.814	1.357.612
TCO. SISTEMAS	2.203.750	1	2.340.814	1.357.612
DLNTE./PROYECT	2.257.500	2	2.369.000	1.357.612
TCO. COMERCIAL	2.257.500	1	2.369.000	1.357.612
JEFE ADMON.	2.311.250	1	2.418.750	1.357.612
INGENIERO	2.340.814	1	2.592.995	1.521.529
LICENCIADO	2.340.814	1	2.592.995	1.521.529
ANALISTA	2.687.500	1	2.956.250	1.357.612
TCO. SIST. PRAL	3.225.000	1	3.493.750	1.521.529



Durante 1.990 estará vigente la siguiente Tabla Salarial:

TABLA SALARIAL 1.990				
CATEGORIA	MINIMO	TIEMPO CATEGORIA	CONSOLIDADO	SALARIO BASE EN CATEG.
BOTONES	972.942	1	1.017.645	738.461
MOZO ALMACEN	1.297.166	1	1.357.878	843.157
PEON	1.297.166	1	1.357.878	843.157
ORDENANZA	1.362.593	2	1.486.300	885.686
ESPECIALISTA ALMACENERO	1.486.049	1	1.535.333	965.932
AUX. ADMITIVO.	1.546.762	1	1.634.458	1.005.396
TELEFONISTA	1.546.762	1	1.634.458	1.005.396
OFIC. 1 TALLER	1.595.333	1	1.721.755	1.036.366
CONDUCTOR	1.620.967	2	1.715.408	1.053.629
OPERADOR	1.620.967	1	1.715.408	1.053.629
MONITOR	1.620.967	1	1.715.408	1.053.629
DELINEANTE 2	1.719.456	1,5	1.843.579	1.117.646
OFIC. 2 ADMITVO	1.719.456	1,5	1.843.579	1.117.646
OFIC. 2 TALLER	1.769.374	1,5	1.890.799	1.150.094
TCO. MTO. JR.	1.897.546	1	2.064.808	1.233.405
DELINEANTE 1	1.897.546	2	2.064.808	1.233.405
OFIC. 1 ADMITVO	1.897.546	2	2.064.808	1.233.405
PROGRAMADOR	1.958.258	2	2.126.904	1.272.868
OFIC. 1 TALLER	1.958.258	2	2.126.904	1.272.868
AYUD. NO TITUL	2.093.536	2	2.326.151	1.360.799
ANLTA/PROGRAM	2.358.013	1	2.504.671	1.452.645
MTRD. INDIRSTR.	2.358.013	2	2.504.671	1.452.645
T.C.M.	2.358.013	1	2.504.671	1.452.645
TCO. DISERO	2.358.013	1	2.504.671	1.452.645
TCO. MTO.	2.358.013	1	2.504.671	1.452.645
TCO. SISTEMAS	2.358.013	1	2.504.671	1.452.645
DLNTE/PROJECT	2.415.525	2	2.530.550	1.452.645
TCO. COMERCIAL	2.415.525	1	2.530.550	1.452.645
JEFE ADMON.	2.473.038	1	2.588.063	1.452.645
INGENIERO	2.504.671	1	2.774.504	1.628.036
LICENCIADO	2.504.671	1	2.774.504	1.628.036
ANALISTA	2.875.625	1	3.163.188	1.852.645
TCO. SIST. PRAL	3.450.750	1	3.738.313	1.628.036

Cada Categoría tiene dos niveles retributivos : MINIMO Y CONSOLIDADO.

La retribución MINIMA es la de entrada inicial para trabajadores sin experiencia, por tanto, no podrá haber ningún trabajador encuadrado en alguna categoría percibiendo menos de la cantidad establecida para la misma.

La retribución CONSOLIDADA se estima que es aquella a la que tiene derecho el trabajador cuando desempeñe con dominio suficiente su puesto de trabajo, tras haber estado en la retribución mínima un tiempo que varía según la categoría de que se trate. Este "tiempo en categoría" se entiende de desempeño efectivo en el puesto de trabajo no computándose por tanto las excedencias, permisos de larga duración, bajas prolongadas, etc.. Va que es conceptualizado como tiempo necesario de aprendizaje para adquirir el perfeccionamiento normal en el desempeño del puesto. Cumplidas estas condiciones se asigna automáticamente la retribución CONSOLIDADA.

La retribución CONSOLIDADA se aplicará el día uno del mes siguiente a aquel en que se cumpla el tiempo en categoría.

El periodo de tiempo que se considera necesario permanecer en cada categoría es el que se refleja en la Tabla.

#### Artículo 379.-Categorías profesionales de las Tablas Salariales

En los supuestos de que un trabajador pueda verse reflejado en las Tablas Salariales en más de una de las categorías incorporadas a las mismas, únicamente se tendrá en cuenta aquella que corresponda al puesto de trabajo que ocupa de manera habitual. Ello supone, por vía de referencia, que las categorías de Maestro Industrial, Técnico de Grado Medio, Ingeniero o Licenciado, sólo se aplicarán a aquellos trabajadores que habiendo sido contratados en razón de cualquiera de estos títulos el puesto de trabajo que ocupa no figure en las Tablas.

#### Artículo 384.- Plus de Antigüedad

1.- El trabajador tiene derecho a percibir aumentos periódicos por cada tres años de servicio en la Empresa.

2.- Para el cómputo de la antigüedad del trabajador se tomará como fecha la de ingreso al servicio de la Empresa, incluido el periodo de prueba y, en su caso, los contratos temporales, siempre y cuando el trabajador pase a la condición de fijo de plantilla sin solución de continuidad.

3.- Para el cómputo de la antigüedad se entenderán comprendidos tanto los periodos continuados de vinculación efectiva a la Empresa, así como las situaciones de suspensión del contrato de trabajo que tengan reconocida legal o convencionalmente la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad.

4.- Con la finalidad de que no se creen diferencias retributivas por este concepto en razón a los niveles retributivos de cada trabajador, se establece una cuantía única de aplicación a cada trienio, y que en la actualidad se fija en tres mil ciento seis pesetas (3.106.-ptas.), a la que se aplicarán los incrementos que se pacten en el futuro.

Los trabajadores que en la actualidad tienen reconocida en concepto de plus de antigüedad una cantidad superior a la que figura en el párrafo anterior se le mantendrá con garantía "ad personam", y permanecerá invariable hasta que la cifra aplicable con carácter general se equipare a dicha cantidad, experimentando a partir de este momento los incrementos que se pacten en vía de convenio colectivo.

5.- El plus de antigüedad se percibirá en cada una de las catorce pagas vigentes en la Compañía.

6.- La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer en relación a la retribución del trabajador más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del setenta por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años.

#### Artículo 399.- Pagas Extraordinarias

La retribución bruta fija teórica anualizada se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar una a finales de junio y otra en ocasión de las fiestas de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

#### Artículo 409.- Complemento de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad

1.- El trabajador que ocupe un puesto de trabajo en el que concorra alguna de las circunstancias de mayor toxicidad, penosidad o peligrosidad, y no hayan sido tenidas en cuenta en la fijación de su salario ordinario, tendrá derecho a percibir este plus, cuya cuantía será del 20 por 100 de su salario base y que se elevará al 25 por 100 si concurren dos circunstancias señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La cuantía del plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos sin exceder de media jornada.

2.- El derecho al percibo de estos complementos exigirá, que la concurrencia de las circunstancias reseñadas hayan sido reconocidas previamente por el organismo competente en materia de seguridad e higiene.

3.- Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas dejará de abonarse este complemento salarial.

#### B) CONCEPTOS EXTRASALARIALES

#### Artículo 419.- Dietas y Gastos de Viaje

1.- Los gastos que se produzcan con ocasión del trabajo serán cubiertos por la Empresa a través de su abono directo y/o a través de dietas.

2.- La dieta completa de viaje, que cubrirá los gastos de manutención (comida y cena), será de cuatro mil pesetas (4.000.-ptas.), siempre que el viaje finalice después de las 20.00 hrs.

En los desplazamientos a localidades situadas fuera del municipio del centro de trabajo, y que finalicen antes de las 20 horas, se aplicará la dieta de comida de dos mil pesetas (2.000.-ptas.).

En el supuesto de que el empleado tenga un almuerzo o cena programado y autorizado por la Empresa se aplicará la media dieta de dos mil pesetas (2.000.-ptas.). Del mismo modo se aplicará esta media dieta cuando se efectúe, en viaje, una de las comidas principales (comida o cena).

Las nuevas cantidades asignadas a la dieta, entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

- 3.- En los supuestos en los que los gastos reales sean superiores a la Dieta asignada, excepcionalmente y previa justificación y el VVB del Jefe respectivo y la Dirección de Personal, la Compañía abonará la diferencia.
- 4.- El alojamiento, con el desayuno standard, será reservado y pagado por la Empresa.
- 5.- Para el año 1.990 las dietas, en sus diferentes modalidades, experimentarán un incremento del 7%, siempre y cuando el I.P.C. real de 1989 no supere dicha cifra.

## CAPITULO SEITO

### BENEFICIOS SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

#### Artículo 429.- Servicio Médico

- 1.- Con fines preventivos y de control del estado de salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una Análisis Basal General.
- 2.- Los resultados de la revisión, que se incorporarán al expediente personal del empleado, son de carácter confidencial y sólo se dará información de los mismos al trabajador.

#### Artículo 438.- Ayuda por familiares que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica

- 1.- Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el organismo competente de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en el 60% de la diferencia existente en cada momento entre la cantidad que haga efectiva la Seguridad Social y los gastos de escolaridad, internamiento o rehabilitación en Centros Especializados, o por otros gastos de similar carácter que sean aceptados por la Empresa, hasta el límite de 150.000.-Ptas. (ciento cincuenta mil pesetas) por curso (nueve mensualidades).
- 2.- La ayuda se hará efectiva por mensualidades vencidas, con el visto bueno de la Dirección de Personal en el recibo o factura de pago efectuado al Centro Especializado.
- 3.- Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento de tal situación (sin retroactividad) y como máximo alcanzará hasta que el hijo del trabajador cumpla la edad de 18 años.
- 4.- La Dirección del Centro podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación de la Seguridad Social.
- 5.- Este tipo de ayuda podrá hacerse extensivo al cónyuge del trabajador cuando la disminución física o psíquica sea sobrevenida, es decir, que se produzca tras la fecha de alta del trabajador como fijo de plantilla, no siendo de aplicación al trabajador de nuevo ingreso que previamente a su alta tenga una situación familiar de este tipo.

#### Artículo 449.- Complemento por Incapacidad Laboral Transitoria

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad laboral transitoria tendrá derecho a percibir, en concepto de

mejora voluntaria de Seguridad Social la diferencia existente entre la prestación periódica que reciba de la Seguridad Social y el importe íntegro de los conceptos salariales fijos que le correspondieran recibir durante el periodo de baja.

#### Artículo 449.- Indemnización por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador fijo de plantilla y con una antigüedad de al menos un año, el cónyuge o en su defecto los hijos con derecho a pensión de orfandad o, en último término la persona que conviva con el trabajador y bajo su dependencia económica, tendrá derecho a percibir una indemnización a tanto alzado en la cuantía siguiente:

- a) Trabajadores con antigüedad de 1 a 15 años: una cantidad equivalente a la retribución fija correspondiente a tres mensualidades.
- b) Trabajadores con una antigüedad comprendida entre 15 y 20 años: una cantidad equivalente a la retribución fija correspondiente a cuatro mensualidades.
- c) Trabajadores con antigüedad a partir de 20 años: una cantidad equivalente a su retribución fija correspondiente a seis mensualidades.

#### Artículo 46.- Seguro de Vida y Accidente

- 1.- Durante la vigencia de este convenio todo trabajador tendrá derecho, con cargo a la Empresa, a un seguro en caso de fallecimiento por muerte natural o invalidez absoluta por accidente de 5.000.000.-ptas. (CINCO MILLONES DE PESETAS) y otros 5.000.000.-Ptas. (CINCO MILLONES DE PESETAS) en caso de muerte por accidente.

Se aplicarán los siguientes conceptos y capitales:

- \* En caso de muerte por enfermedad : 5.000.000.-PTS.
- \* En caso de muerte por accidente : 10.000.000.-PTS.
- \* En caso de muerte por accidente de circulación ..... : 20.000.000.-PTS.
- \* En caso de invalidez absoluta y permanente por enfermedad o accidente ..... : 5.000.000.-PTS.
- \* En caso de invalidez permanente por accidente ..... : Según baremo póliza hasta límite del capital asegurado.

- 2.- Además de los conceptos contenidos en el párrafo 1º de este Artículo, todo trabajador tendrá derecho durante la vigencia de este Convenio a un Seguro Acumulativo de Accidentes de Trabajo por un Capital Base Asegurado de 3.000.000.-ptas. (TRES MILLONES DE PESETAS) por empleado, para los riesgos de Muerte e Invalidez.
- 3.- Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán contratar las ampliaciones de póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicados en la misma póliza, estando FUJITSU obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del trabajador dichas ampliaciones.

#### Artículo 47.- Fondo Social

- 1.- El Fondo Social será para 1.989 de 10.580.-pesetas por trabajador en alta en la Empresa a 30 de Septiembre de 1.989, y para 1.990 será revisado en base al IPC Real que resulte a 31.12.89 y por trabajador en alta en la Empresa a 30 de Septiembre de 1.990.
- 2.- Las finalidades principales de este Fondo son:
  - a) Pago de Economatos
  - b) Grupos de Empresa
  - c) Actividades culturales
  - d) Actividades deportivas
  - e) etc.
- 3.- Los Comités o Delegados de Personal, confeccionarán un Reglamento que regule la forma de asignación, del cual mandarán copia a la Dirección de Personal de la Compañía, quien si no pusiera objeciones en un plazo de 15 días, lo considerará aprobado.

**Artículo 47. bis.- Préstamos.**

El trabajador con una antigüedad mínima de seis meses, tiene derecho a solicitar un préstamo, sin interés, por una cuantía equivalente a dos mensualidades netas, y para su amortización, le será descontado en la nómina de los seis meses siguientes a su concesión (siete pagas). El trabajador no podrá solicitar un nuevo préstamo de esta naturaleza hasta que no haya cancelado el anterior.

**CAPÍTULO SEPTIMO****SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 48.- Suspensión del Contrato de Trabajo. Régimen General**

La suspensión de la relación laboral se producirá por las causas y régimen jurídico previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y complementariamente por las prescripciones de este Convenio.

**Artículo 49.- Prestación del servicio militar o social sustitutivo**

El contrato de trabajo quedará suspendido por el cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo. Durante este período el trabajador tendrá derecho a:

- a) La reserva del puesto de trabajo y al cómputo del período suspensivo como antigüedad en la Empresa.
- b) Al percibo de las dos pagas extraordinarias vigentes en la Empresa, que se calcularán sobre los conceptos del Convenio Colectivo Actualizados: Salario Base, Complemento de Empresa y Plus de Antigüedad. Dichas Pagas Extraordinarias si no venir conectadas con la prestación efectiva del trabajo tienen carácter extra-salarial y no serán objeto de cotización a la Seguridad Social.
- c) El trabajador deberá ser reincorporado en el mismo puesto de trabajo que venía ocupando u otro de características análogas, siempre que el derecho al ingreso sea solicitado dentro de los dos meses siguientes a la conclusión del servicio y respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo que correspondan, en ese momento, a su categoría profesional.

**Artículo 50.- Maternidad de la mujer trabajadora**

En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a un período de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la Resolución Judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de 5 años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

**Artículo 51.- Excedencia Laboral**

1.- El trabajador tiene derecho a pasar a la situación excedencia, forzosa o voluntaria, en los supuestos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales que tengan el carácter de más representativas, y su desempeño sea incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, tienen derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese en el cargo que motivó la excedencia.

**Artículo 52.- Suspensión del contrato de trabajo por causas personales o de perfeccionamiento profesional**

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, cuatro años tiene derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un período superior a quince días y hasta tres meses, por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional. Su concesión estará condicionada a que no produzca un efecto negativo en la actividad del Departamento al que esté adscrito, y será incompatible con el desempeño de trabajos por cuenta propia o ajena durante el mismo.

Durante el referido período de desvinculación temporal la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en Seguridad Social, si bien se le reconozca el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que éste período sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, ocho días naturales a la conclusión del plazo de desvinculación acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período de desvinculación.

**Artículo 53.- Extinción por voluntad del trabajador**

1.- El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso en la forma siguiente:

- a) Directores: dos meses
- b) Técnicos Titulados y no Titulados, Jefes o Titulados Administrativos, Intérpretes: un mes
- c) Administrativos: veinte días
- d) Resto del personal: quince días

2.- El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

3.- No obstante, el derecho de extinción libre reconocido al trabajador en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la Empresa una formación específica para la especialización profesional que requiera su actividad, el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 21.4) se comprometa a respetar un período de permanencia no superior a dos años contados a partir de la conclusión de la formación, cuyo incumplimiento dará lugar a la exigencia por parte de la Compañía del abono de los correspondientes daños y perjuicios. La Dirección comunicará por escrito al trabajador que vaya a recibir este tipo de formación de la vigencia del pacto de permanencia, cuyas condiciones concretas se fijarán a la vista de las características y duración de la formación que vaya a recibir el trabajador.

**CAPÍTULO OCTAVO****DERECHO DISCIPLINARIO****Artículo 54.- Faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

- A) Graduación de faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

#### 19.- Faltas Leves :

Se considerarán faltas leves las siguientes :

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### 20.- Faltas Graves :

- a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.
- b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, de herramientas de la empresa, para usos propios sin ánimo de lucro.

#### 30.- Faltas muy graves :

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, o de sus superiores.
- g) La embriaguez o toxicomania si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para terceras personas, de herramientas de la Empresa.
- m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### B) REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los Representantes Legales de los Trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

#### C) SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes :

- a) Por faltas leves :
  - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves :
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

c) Por faltas muy graves :

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días
- Despido

d) PRESCRIPCIÓN

Faltas leves : 10 días  
Faltas graves: 20 días  
Faltas muy graves: 60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO SEVENO

### DERECHO COLECTIVO

#### A) REPRESENTACION UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

##### Artículo 55.- Representantes de los trabajadores

- 1.- Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias y garantías establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el Artículo 57 de este Convenio Colectivo.

- 2.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses.

##### Artículo 56.- Competencias

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1.- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- 2.- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 3.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 4.- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 5.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y de los traslados forzosos de los trabajadores.

7.- Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

5.- Ejercer una labor :

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo diecinueve de esta Ley.

9.- Participar, como/se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11.- Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores 3 y 4, deben elaborarse en el plazo de quince días.

##### Artículo 57.- Coordinadora de representantes de los trabajadores

- 1.- Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los Representantes de los Trabajadores y los de la Dirección, se crea una Coordinadora de Representantes, constituida por doce miembros designados entre y por los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal afectados por este Convenio Colectivo.

La Coordinadora de Representantes tendrá las competencias siguientes :

- a) Representar a los empleados de la Compañía en las reuniones con la Dirección a celebrar, al menos, tres veces al año, y en las que se analizará la situación general de la Empresa (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla con información específica sobre la que haya sido presupuestada, cambios en el organigrama). Corresponderá a la Dirección señalar el lugar y la fecha de la reuniones y los temas a tratar se fijarán por escrito con una antelación de quince días.

Se levantará Acta del contenido esencial de la reunión.

- b) Recibir información y aportar sugerencias sobre los planes generales de formación profesional a desarrollar en la Compañía.

En relación a esta materia se celebrarán, al menos, tres reuniones con responsables de la Dirección de Relaciones Industriales.

##### Artículo 58.- Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números uno, dos, tres y cuatro del artículo 55, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

**Artículo 59.- Garantías**

Los miembros del Comité de Empresa como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías :

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- d) Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y un trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Podrán acumularse mensualmente las horas correspondientes a este crédito en uno de los representantes, delegado de personal o delegado sindical, de cada candidatura con miembros elegidos en las Elecciones Sindicales de cada Centro, o de cada sección sindical. La acumulación de estas horas no superará en ningún caso el máximo de 10 horas por persona y mes.

No podrán acumularse horas de delegados sindicales en el crédito de los representantes de los trabajadores, ni viceversa.

**Artículo 60.- Tablón de Anuncios**

La Empresa pondrá a disposición de los Representantes de los Trabajadores un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores. El tablón de anuncios deberá situarse en el Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Fuera de este tablón queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores harán traslado a la Dirección de Personal copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

**Artículo 61.- Local para reuniones**

Siempre que las condiciones del Centro de Trabajo lo permitan se pondrá a disposición de los Representantes un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

**B) REPRESENTACION SINDICAL****Artículo 62.- Secciones Sindicales**

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito del Centro de Trabajo constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de los Sindicatos.

**Artículo 63.- Delegados Sindicales**

1.- En los Centros de Trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de Trabajo.

2.- El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, se determinará, según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores ....	1
De 751 a 2.000 trabajadores ....	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores ....	3
De 5.001 en adelante .....	4

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo delegado sindical.

**Artículo 64.- Garantías y competencias**

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos :

- 1.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- 2.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz, pero sin voto.
- 3.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.
- 4.- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

**Artículo 65.- Tablón y local**

Las secciones de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a :

- a) A la utilización de un tablón de anuncios para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, y que deberá situarse en el centro de trabajo en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Si las características del Centro lo permitiesen este tablón será independiente del que la empresa debe facilitar al Comité de Empresa.

Los Representantes Sindicales darán traslado a la Dirección de Personal copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

- b) En los Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Por las características de los Centros, ante la dificultad de disponer de varios locales, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales compartirán el mismo local que para estos fines facilite la Empresa.

**DERECHO SUPLETORIO****Artículo 66.- Derecho Supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias de carácter general.

**NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION  
(FASES DE INFORMACION A LA COORDINADORA DE REPRESENTANTES)**

RESPONSABLES	FASES	1	2	3	4	5	6
DIRECCION				Recibe Informe Coordinadora Representantes	Presentación del sistema definitivo de clasificación	Presentación Plan de Aplicación nuevo sistema.	Información resultado final de la clasificación
COORDINADORA DE REPRESENTANTES			Estudio del Proyecto Bossard	Informe de la Coordinadora Representantes		Informe de la Coordinadora Representantes.	Informe de la Coordinadora de Representantes
CONSULTORES	Información a Coordinadora Repr. Nuevo Sistema Clasificación.			Reciben Informe y estudian posibles modificaciones	Presentación del sistema definitivo de clasificación.	Presentación Plan de Aplicación Nuevo Sistema	Información Resultado final de la clasificación

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**18893** RESOLUCION de 30 de marzo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 38/1985, promovido por «Grupo Octógono, Sociedad Anónima» contra acuerdo del Registro de 5 de febrero de 1983.

En el recurso contencioso-administrativo número 38/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Grupo Octógono, Sociedad Anónima», contra la resolución de este Registro de 5 de febrero de 1983, se ha dictado con fecha 15 de octubre de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso interpuesto por el "Grupo Octógono, Sociedad Anónima" representado por el Procurador don Javier Ungria López contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de febrero de 1983 que denegó la concesión de la marca número 984.863 con gráfico y frente al acuerdo de 27 de noviembre de 1984 que desestimó el recurso de reposición, debemos confirmar y confirmamos ambas resoluciones por ser ajustadas a derecho, sin hacer especial imposición de las costas del recurso.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de marzo de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**18894** RESOLUCION de 30 de marzo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 347/1985, promovido por don Alberto Ayala Sousa contra acuerdo del Registro de 9 de enero de 1985.

En el recurso contencioso-administrativo número 347/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don Alberto Ayala Sousa contra el acuerdo del Registro de 9 de enero de 1985, se ha dictado, con fecha 15 de junio de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso interpuesto en nombre don Alberto Ayala Sousa, contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 9 de enero de 1985, por el que se concedió protección a la marca número 1.021.422, por la denominación "Bertosol" para distinguir "aceites comestibles", en virtud de la estimación del recurso de reposición interpuesto, confirmamos dicho acto por hallarse ajustado a derecho, y no hacemos expreso pronunciamiento respecto a las costas procesales causadas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de marzo de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

**18895** RESOLUCION de 30 de marzo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Sevilla, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 631/1985, promovido por Entidad Mercantil «Persan, Sociedad Anónima» contra acuerdo del Registro de 5 de noviembre de 1983. (Expediente de marca número 1.014.944).

En el recurso contencioso-administrativo número 631/1985, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Sevilla por Entidad Mercantil «Persan, Sociedad Anónima», contra resolución de este Registro de 5 de noviembre de 1983, se ha dictado con fecha 31 de julio de 1987, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos de desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Muñoz Arteché en nombre y representación de Entidad Mercantil "Persan, Sociedad Anónima" contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de noviembre de 1983 y 17 de diciembre de 1984, este resolviendo en reposición, que admitieron en el Registro de la marca «Sanypan» los que debemos de confirmar y confirmamos por ser conformes con el ordenamiento jurídico. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de marzo de 1989.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.