

a) Enseñanzas:

Formación Profesional de segundo grado
Rama Administrativa y Comercial:

Especialidades:

Administración de Empresas.
Informática de Empresas.
Programador de Gestión Administrativa.
Secretariado Ejecutivo de Dirección.

Rama Hogar:

Especialidad: Jardines de Infancia.

Rama Sanitaria:

Especialidad: Educadores de Dismatados Psíquicos.

Curso de Enseñanzas Complementarias para el acceso del primero al segundo grado de Formación Profesional.

b) Capacidad: 10 unidades.

Madrid, 13 de octubre de 1994.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24481 RESOLUCION de 20 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Seguros Lagún Aro, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Seguros Lagún Aro, Sociedad Anónima» (número de código 2908432), que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal, 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 de Trabajo, 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, 20 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SEGUROS LAGÚN ARO, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑO 1994

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre los empleados de «Seguros Lagún Aro, Sociedad Anónima» y la empresa, dentro del ámbito del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en el ámbito territorial de la empresa, excepción

hecha de los miembros del Consejo de Dirección. En ningún caso será de aplicación a los Médicos o Abogados externos, Agentes, Subagentes, Corredores de seguros, Peritos externos, ni a los empleados de éstos, sea cual sea su vinculación contractual con Seguros Lagún Aro.

Artículo 3. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1994, quedando prorrogado tácitamente (salvo aquellos artículos que por su propia naturaleza sean de vigencia limitada al año 1994) por períodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes, formulada con una anticipación superior a dos meses a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las cláusulas y condiciones de cualquier clase pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo cual deberán siempre considerarse en forma global. Por ello, si por parte de la autoridad competente se modificasen o suprimiesen alguna o algunas de sus partes, desvirtuando su finalidad, a juicio de cualquiera de las partes, el Convenio quedará sin efecto, en tanto en cuanto no se reconsidere o ratifique su contenido definitivo.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la empresa. El ejercicio de dicha facultad no tendrá más limitaciones que las derivadas del respecto a las Leyes imperativas y a lo dispuesto en el presente Convenio. No obstante, la empresa informará y escuchará previamente a los representantes legales de los trabajadores en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten de forma colectiva y directa a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.

CAPITULO II

Condiciones retributivas

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas y de trabajo contenidas en el presente Convenio absorberán, compensarán y neutralizarán, por considerarse más beneficiosas, todas aquéllas que pudieran corresponder en función de otras normas de carácter convencional, reglamentario o consuetudinario.

Artículo 7. *Garantías individuales. Condiciones más beneficiosas.*

Se respetará el total de las retribuciones brutas individuales percibidas por el personal fijo con anterioridad a la fecha de formulación del Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de las mismas. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

Artículo 8. *Incremento salarial.*

Se establece para el año 1994 un incremento salarial, sobre los salarios existentes a 31 de diciembre de 1993, equivalente al 2,30 por 100 (dado que los salarios ya fueron incrementados a cuenta del presente Convenio en el mes de junio, se procederá al abono de las diferencias correspondientes al período enero-mayo en el momento que se produzca la rúbrica del presente acuerdo); no obstante, como cláusula de garantía se establece que el mencionado incremento se modificará al alza en la cuantía hipotética en la que el IPC constatado del año 1994 supere el 3,80 por 100 (caso de ser necesaria dicha recuperación, ésta será abonada dentro del primer trimestre del año 1995). Por otra parte, en el presente ejercicio se llevará a cabo la recuperación mencionada en el artículo 8 del Convenio Colectivo para 1993.

Artículo 9. *Estructura salarial.*

Se establecen nueve niveles profesionales, divididos, respectivamente, en dos subniveles (excepto los niveles 1 a 9); dentro de cada subnivel existirán cuatro diferentes posiciones estructurales (denominadas A1, A2, B y C) con su correspondiente equivalencia salarial aplicable al año 1994:

Nivel 1 (Ejecutivos) = 3.358.158 a 5.705.228.

		Nivel 2 (Tecn./Jef. «A»)	Nivel 3 (Tecn./Jef. «B»)	Nivel 4 (Tecn./Jef. «C»)	Nivel 5 (Tecn. Operativ.)	Nivel 6 (Admvo. «A»)	Nivel 7 (Admvo. «B»)	Nivel 8 (Aux. Admvo.)
Subnivel «a»	A1	3.079.980	2.701.729	2.300.983	2.028.684	1.886.882	1.705.999	1.540.887
	A2	4.596.986	4.032.432	3.434.303	3.027.886	2.816.242	2.546.268	2.299.833
	B	4.782.396	4.230.295	3.633.583	3.239.529	2.922.064	2.641.265	2.346.685
	C	5.012.147	4.411.575	3.832.864	3.434.303	3.027.886	2.741.025	2.446.612
Subnivel «b»	A1	2.834.297	2.568.019	2.170.484	1.886.882	1.769.647	1.572.279	1.371.426
	A2	4.230.295	3.832.864	3.239.529	2.816.242	2.541.265	2.346.685	2.046.904
	B	4.411.575	4.032.432	3.434.303	3.027.886	2.741.025	2.446.612	2.146.831
	C	4.596.986	4.230.295	3.633.583	3.239.529	2.816.242	2.546.298	2.246.758

Nivel 9 (Comerc. Junior) = Desde 1.188.880.

Artículo 10. Salarios.

El concepto de salario recogido en el artículo anterior constituye la única contraprestación del empleado por el desempeño de sus funciones. Quedan, por lo tanto, absorbidos y compensados por el mismo las cuantías y conceptos de cualquier naturaleza, a excepción de la antigüedad, regulados en la Ordenanza y Convenio sectorial.

Artículo 11. Niveles profesionales.

La atribución (facultad exclusiva de la empresa) a un trabajador de un determinado nivel y subnivel se realizará en función del trabajo efectivamente realizado y con independencia de su formación académica o de antigüedad en la empresa. Por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, y debido a razones organizativas o de estrategia empresarial, podrá atribuirse, temporal o definitivamente, a un trabajador un nivel salarial superior al correspondiente a su puesto de trabajo.

Artículo 12. Posiciones estructurales.

La atribución a un trabajador de una determinada posición estructural será potestad y competencia exclusiva de la empresa. No obstante, se establece en un máximo de dos años el período de permanencia en las posiciones A1 y A2. Anualmente se realizarán evaluaciones personales sobre la mencionada atribución de posición estructural, cuyos resultados se notificarán a cada trabajador.

Todo trabajador adscrito a la posición A1, al cabo de un año de permanencia en dicha posición, verá incrementado su salario en una cuantía igual al 50 por 100 de la diferencia entre su salario y el correspondiente a la posición estructural A2 de su nivel profesional.

Artículo 13. Antigüedad.

Las remuneraciones del personal de Seguros Lagun Aro se incrementarán en un 4,5 por 100 (sobre la remuneración total, incluida antigüedad ya generada) por cada tres años de servicio efectivo en la empresa. Dicho complemento por antigüedad será pagadero a partir del mes en el que se cumpla el correspondiente trienio, y se calculará sobre el salario (más antigüedad, en su caso) de ese momento, permaneciendo constante hasta que se genere un nuevo trienio. El complemento por antigüedad permanecerá vigente en tanto en cuanto continúe recogido en el Convenio Colectivo sectorial. En caso de que la cuantía de la retribución por el mencionado concepto se modifique en el Convenio sectorial, se consensuarán las fórmulas para su adecuación.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que sean solicitadas y supervisadas por el inmediato superior. En función de las circunstancias, la empresa podrá optar entre abonar en metálico las horas extraordinarias o compensarlas por tiempos de descanso retribuido.

El valor unitario de las horas extraordinarias dependerá de las siguientes circunstancias:

Horas extraordinarias en día laborable y antes de las veinte horas = valor 100 por 100 de hora ordinaria.

Horas extraordinarias en día laborable y después de las veinte horas = valor 150 por 100 de hora ordinaria.

Horas extraordinarias en día no laborable = valor 175 por 100 de hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por trabajadores y áreas o departamentos.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 15. Jornada, descansos y horario de trabajo.

Se establece para el año 1994 una jornada anual de trabajo de mil setecientas cuarenta horas efectivamente trabajadas (a salvo de que en el Convenio Colectivo sectorial se apruebe una jornada inferior, en cuyo caso será ésa la aplicable). La jornada diaria de trabajo será de ocho horas de lunes a viernes en jornada partida, y de siete horas de lunes a viernes en jornada intensiva entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive. En determinadas sucursales, y debido a circunstancias especiales de la localidad, podrá variarse el período de jornada intensiva anteriormente recogido.

Horario: El horario para las sucursales de la red comercial será de nueve a catorce y de quince treinta a dieciocho treinta horas en jornada partida, y de ocho a quince horas en jornada intensiva.

Para las oficinas centrales y los servicios a ella adscritos se establece un horario flexible que se concreta de la siguiente manera:

Jornada partida:

Mañana: Entrada, de ocho a nueve horas; salida, de catorce a quince horas.

Tarde: Entrada, de catorce treinta a quince treinta horas; salida, de diecisiete treinta a diecinueve horas.

Jornada intensiva: Entrada, de ocho a ocho quince horas; salida, de quince a quince quince horas.

En jornada intensiva será obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo durante siete horas completas.

A pesar de lo anteriormente expresado, podrán establecerse en contrato de trabajo o pacto individual jornadas de trabajo diferentes para determinados puestos de trabajo. Dichas peculiaridades deberán ser consensuadas con los representantes de los trabajadores de forma previa a su establecimiento.

Descansos: Se establece para todo el personal la posibilidad de disfrutar de un descanso diario de veinte minutos («tiempo de café»). En el caso de que se haga uso de dicho derecho, el mencionado descanso deberá ser disfrutado dentro del centro de trabajo, salvo en aquellos casos en que no exista en el mismo un local destinado a ello.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se expresarán en horas y serán la resultante de restar al número total de horas posibles de trabajo (en función de los días laboralmente hábiles del año) la jornada anual efectiva mencionada en el artículo anterior. Todos los trabajadores deberán comunicar al Departamento de Recursos Humanos su calendario de vacaciones antes del día 1 de mayo, previa la obtención del visto bueno de su superior. En ningún caso podrá un trabajador disfrutar de más de treinta y cinco días naturales ininterrumpidos de vacaciones. Asimismo, no podrá fraccionarse las vacaciones en más de tres períodos de duración igual o superior a cinco días laborables o alternativamente siete naturales.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Se establecen los siguientes permisos retribuidos:

Quince días naturales por matrimonio.

Un día (coincidente con el de la ceremonia) por matrimonio de ascendientes, descendientes o hermanos.

Un día (coincidente con el de la ceremonia) por comuniones y bautizos de hermanos e hijos.

Tres días naturales (incluyendo al menos uno laborable) por alumbramiento de la esposa.

Tres días naturales por muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de parientes hasta el segundo grado, ampliables a cinco días en el caso de que se produzca en distinta provincia de la del domicilio y la distancia obligue a pernoctar.

Un día por cambio de domicilio, ampliable a dos cuando el desplazamiento sea superior a 50 kilómetros.

El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener titulaciones de tipo oficial.

El tiempo necesario para acudir a exámenes para obtener el permiso de conducir con un límite de cuatro convocatorias.

Dieciséis horas al año para acudir a consultas médicas.

Las trabajadoras por cuidado de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de una hora o a una interrupción de la misma de idéntica duración, que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el párrafo anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificado de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado el derecho que se regula.

Para todos estos permisos se deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos, en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes o documentos legales o médicos de acreditación.

Artículo 18. Permisos no retribuidos.

Se establecen veinticuatro horas al año de permisos no retribuidos sin necesidad de justificación, siempre que se comuniquen con un mínimo de veinticuatro horas de antelación. Las primeras doce horas podrán ser a cuenta de recuperación y las restantes con descuento de la cuantía económica correspondiente.

Artículo 19. Excedencias.

Se podrá obtener excedencia voluntaria (siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de seguros, reaseguros o capitalización) por un plazo mínimo de un año y máximo de cinco, siempre que se cuente con una antigüedad en la empresa superior a un año (la solicitud de dicha excedencia deberá realizarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha de efecto y deberá ser contestada por la empresa en el plazo de quince días desde su recepción). Solamente en el caso de que la excedencia esté motivada por el cuidado de hijos menores de seis años o para casos de extrema gravedad de familiares (extrema gravedad que para ser apreciada requerirá ser así conceptuada por los servicios médicos que designe la empresa) y se solicite por un período igual o inferior a veinticuatro meses, existirá derecho a reserva del puesto de trabajo. El plazo de veinticuatro meses podrá ser ampliado mediante solicitud del trabajador y su concesión estará condicionada a la existencia de circunstancias extraordinarias a juicio de la empresa. Deberán transcurrir un mínimo de cuatro años desde la reincorporación al puesto de trabajo para generar el derecho a una nueva excedencia voluntaria.

CAPITULO IV**Beneficios sociales****Artículo 20. Incapacidad laboral transitoria.**

La empresa se compromete a complementar hasta el 100 por 100 del salario real las prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria hasta un máximo de duración de dieciocho meses. Si el proceso se viera interrumpido por períodos de actividad laboral superior a cuatro meses, se iniciará otro nuevo, aunque se trate de la misma o similar enfermedad. Los trabajadores se comprometen a aceptar la supervisión de dicha incapacidad laboral transitoria por los servicios médicos que de manera general o para el caso concreto establezca la empresa.

En todo caso de incapacidad laboral transitoria será obligatoria la justificación médica de la inasistencia, aun cuando se trate de periodos inferiores a tres días.

Artículo 21. Seguro de vida y accidentes.

Se garantizan los siguientes capitales para todos los trabajadores en activo:

Fallecimiento por cualquier causa: 5.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente y absoluta: 5.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 10.000.000 de pesetas.

Muerte en accidente laboral o de tráfico: 15.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente total por accidente: 15.000.000 de pesetas.

Artículo 22. Seguros personales de los empleados.

Se garantiza a cada trabajador un descuento (que absorberá cualquier otro distinto de las bonificaciones por «no siniestralidad») de un 30 por 100 sobre la prima neta en dos pólizas de automóvil propiedad del trabajador o su cónyuge, o vehículo del que el trabajador sea conductor habitual, dos pólizas de hogar propiedad del trabajador o su cónyuge o residencia habitual y una de accidentes individuales. En todos los casos el mencionado descuento sumado a las bonificaciones por «no siniestralidad» no podrá representar un coeficiente inferior al 0,35 y dicho coeficiente no podrá ser en ningún caso superior al 1,05. Asimismo, se garantiza a todos los empleados la posibilidad de suscribir un plan de jubilación, libre de gastos internos y con participación en beneficios del 100 por 100.

Artículo 23. Anticipos.

Cualquier trabajador con contrato indefinido (con un límite anual del 10 por 100 de la plantilla) podrá solicitar un anticipo para gastos imprevisibles, urgentes y necesarios, igual al montante de tres mensualidades de su salario neto. Dicho anticipo se devolverá mediante descuentos del 20 por 100 de la nómina neta a partir del tercer mes siguiente al de la concesión del mismo. No se podrá solicitar la concesión de un anticipo hasta que no se haya reembolsado completamente el solicitado anteriormente. La apreciación de la urgencia y necesidad, así como la concesión de dichos anticipos, será competencia de la Comisión Paritaria, que resolverá por unanimidad.

Artículo 24. Política de empleo y nuevas contrataciones.

La empresa deberá informar, a través del tablón de anuncios, a sus empleados de las vacantes y puestos de nueva creación con antelación a la solicitud a la oficina de empleo o su publicación en la prensa. Con independencia de ese derecho de información, en ningún caso existirá un derecho preferente a ocupar dichas vacantes.

Artículo 25. Salud laboral.

En materia de salud laboral se observarán las normas previstas en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo (R. 1971, 539, 722 y N. Dicc. 27211).

La empresa se compromete a adoptar las medidas ambientales necesarias para evitar daños en la salud del trabajador, tales como sistemas de ventilación, luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.

Todas las pantallas de equipos informáticos que lo requieran deberán estar provistas de filtros antirreflejos.

Anualmente se realizará a cargo de la empresa un reconocimiento médico a todo el personal de la misma, incluyendo como mínimo las pruebas siguientes:

Análisis de sangre.

Análisis de orina.

Tensión arterial.

Reconocimiento oftalmológico.

Electrocardiograma para mayores de cuarenta años.

Artículo 26. Ayudas a estudios.

Se distinguen dos áreas de conocimientos correspondientes a los idiomas y otros estudios respectivamente:

Euskera, inglés, francés, alemán e italiano:

En el caso del euskera, la empresa abonará el importe de la matrícula a los trabajadores que asistan (acreditando aprovechamiento) a cursos

de aprendizaje o perfeccionamiento en un centro oficialmente reconocido; asimismo, respecto de los otros idiomas mencionados, y en aquellos casos en los que el desempeño del puesto de trabajo se vea o pueda razonablemente preverse que se verá favorecido por el conocimiento de uno de ellos, la empresa abonará el coste de la matrícula en un centro oficialmente reconocido, siempre que se demuestre un adecuado aprovechamiento. Tanto con respecto al euskera como con los demás idiomas, si fuera necesario podrá compensarse parte del tiempo de estudio como tiempo de trabajo.

Otros estudios:

Aquellos estudios que, teniendo relación directa con el puesto de trabajo o el departamento, puedan ser de interés para la compañía podrán ser subvencionados con cantidades nunca superiores al 50 por 100 (25 por 100 de comienzo y 25 por 100 tras demostrar aprovechamiento) del coste de la matrícula.

El contenido de este artículo se desarrollará en una normativa de subvenciones a los estudios que se consensuará de cara al próximo curso académico 1994-1995.

Artículo 27 *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los gastos de desplazamiento de los representantes de los trabajadores, con motivo del desempeño de esta actividad, correrán a cargo de la empresa, abonándose de conformidad con lo establecido en las normas generales de la empresa.

Disposición adicional única.

Para la interpretación del presente Convenio y discusión, en su caso, de aspectos oscuros del mismo, así como para lo establecido en el artículo 23, se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de los trabajadores (libremente designados por la totalidad de los representantes legales) y dos representantes designados por la empresa. Los acuerdos de esta Comisión se tomarán en todo caso por unanimidad. Caso de que dicha unanimidad fuera imposible de obtener, se dirimirán las diferencias mediante el recurso al dictamen de árbitros.

24482 RESOLUCION de 20 de octubre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas «Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de las empresas «Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías» (código de convenio número 9903685), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1994, de una parte, por la Federación Nacional de Perfumistas y Drogueros de España, en representación de la parte empresarial, y de otra, por los representantes de las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 de Trabajo 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, 20 de octubre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS «MINORISTAS DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERIAS»

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, per-

fumerías y ortopedias, que vienen rigiéndose por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en la misma.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio regirán para todas las provincias del territorio nacional. Se exceptúan aquellas que tuvieran convenio único de comercio.

Artículo 3. *Ambito personal.*

Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo las empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1, siempre que su actividad sea la específica en dicho artículo.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1994. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 1994, renovándose por períodos anuales si no fuera denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia.—Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta interpretadora del convenio, en Madrid, calle de la Paz, 13, 3.º

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantizará un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor el último mes de vigencia del convenio anterior y las resultantes de éste, correspondiente a su categoría profesional y que se recoge en la segunda columna de la tabla de salarios del presente Convenio.

Artículo 6. *Indivisibilidad.*

Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por las empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

Artículo 8. *Retribuciones.*

Las empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad. Las tablas salariales del presente Convenio se incrementarán en un 2 por 100, a efectos exclusivamente de base de cálculo, sobre las que se añadirá un 3 por 100 de incremento para el año 1994, con efectos de 1 de enero de dicho año.

Artículo 9. *Plazo de pago de atrasos.*

Los atrasos deberán abonarse hasta treinta días después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio.

Artículo 11. *antigüedad.*

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa consistentes en el 6 por 100 por cuatrienios, calculados sobre el salario convenio de su categoría fijada en el presente convenio.