

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Horas extras
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
<b>Administración:</b>			
1. <sup>a</sup> Director-Gerente .....	151.637	50.755	—
2. <sup>a</sup> Jefe de Departamento .....	120.286	40.150	—
3. <sup>a</sup> Coordinador Departamento .....	69.182	35.261	1.100
5. <sup>a</sup> Oficial de primera .....	64.777	25.255	1.050
6. <sup>a</sup> Oficial de segunda .....	58.886	22.265	1.000
7. <sup>a</sup> Oficial de tercera .....	54.545	17.206	950
8. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo de primera .....	51.003	17.206	900
9. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo .....	48.416	13.297	850
10. <sup>a</sup> Aspirante administrativo .....	45.436	17.264	—
11. <sup>a</sup> Botones .....	26.440	14.990	—

Antigüedad.—Se dispone aplicar a todo el personal el siguiente escalado:

- Hasta dos años: 0 por 100.
- De dos años y un día a cinco años: 5 por 100.
- De cinco años y un día a once años: 10 por 100.
- De once años y un día a dieciséis años: 17 por 100.
- De dieciséis años y un día a veintiún años: 24 por 100.
- De veintiún años y un día en adelante: 31 por 100.

#### ANEXO II

Tabla de remuneración anual por categorías en función de las horas anuales de trabajo, que regirá en «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995

Categorías	Remuneración anual — Pesetas	Horas de trabajo
<b>Fabricación:</b>		
2. <sup>a</sup> Jefe Producción .....	2.246.104	1.826,27
3. <sup>a</sup> Encargado Mantenimiento .....	1.925.812	1.826,27
4. <sup>a</sup> Jefe de Planta .....	1.651.188	1.826,27
5. <sup>a</sup> Jefe de Sección .....	1.462.202	1.826,27
6. <sup>a</sup> Oficial de primera .....	1.338.288	1.826,27
7. <sup>a</sup> Oficial de segunda .....	1.276.212	1.826,27
8. <sup>a</sup> Oficial de tercera .....	1.215.816	1.826,27
9. <sup>a</sup> Peón especialista .....	1.143.800	1.826,27
10. <sup>a</sup> Peón .....	954.604	1.826,27
11. <sup>a</sup> Pinche 17-18 años .....	877.800	1.826,27
12. <sup>a</sup> Pinche 16-17 años .....	580.020	1.826,27
<b>Comercial:</b>		
2. <sup>a</sup> Director Departamento .....	2.287.292	1.826,27
3. <sup>a</sup> Jefe Delegación/Departamento .....	1.844.178	1.826,27
5. <sup>a</sup> Vendedores .....	1.047.200	1.826,27
6. <sup>a</sup> Vendedores «Juniors» .....	877.800	1.826,27
<b>Administración:</b>		
1. <sup>a</sup> Director-Gerente .....	2.833.488	1.826,27
2. <sup>a</sup> Jefe de Departamento .....	2.246.104	1.826,27
3. <sup>a</sup> Coordinador Departamento .....	1.462.202	1.826,27
5. <sup>a</sup> Oficial de primera .....	1.260.448	1.826,27
6. <sup>a</sup> Oficial de segunda .....	1.136.114	1.826,27
7. <sup>a</sup> Oficial de tercera .....	1.004.514	1.826,27
8. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo de primera .....	954.926	1.826,27
9. <sup>a</sup> Auxiliar administrativo .....	863.982	1.826,27
10. <sup>a</sup> Aspirante administrativo .....	877.800	1.826,27
11. <sup>a</sup> Botones .....	580.020	1.826,27

### 3845

**RESOLUCION de 31 de enero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del III Convenio Colectivo para la empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del III Convenio Colectivo Interprovincial para la empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006451) que fue suscrito con fecha 11 de enero de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 31 de enero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ALCATEL IBERTEL, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO I

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula 1.<sup>a</sup> El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas de «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Cláusula 2.<sup>a</sup> El presente Convenio estará vigente durante el año 1994, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

##### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Cláusula 3.<sup>a</sup> Las mejores condiciones económicas devenidas de Convenios Colectivos de ámbito superior al de empresa, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas, en las mismas bases, en las cláusulas de este Convenio.

Cláusula 4.<sup>a</sup> Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la empresa y cualquiera de sus trabajadores, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la categoría profesional/grupo salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a la representación de los trabajadores del centro de trabajo a que pertenezca el empleado, después de su aceptación por el interesado.

#### CAPITULO II

##### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 5.<sup>a</sup> *Jornada anual.*—La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de mil seiscientos noventa y cinco horas anuales de trabajo efectivo.

Cláusula 6.<sup>a</sup> *Distribución de la jornada.*—La jornada normal de trabajo para todos los trabajadores de la compañía será partida, de ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una interrupción de una hora para

la comida, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles del año.

Cuando sea preciso modificar la distribución general de la jornada para su aplicación a centros de trabajo o colectivos de trabajo determinados, podrá hacerse siempre que concurren las condiciones de que se respete el nivel de jornada anual previsto en el presente Convenio, la modificación será acordada entre la representación de los trabajadores y la Dirección del centro de trabajo de que se trate y el acuerdo resultante sea refrendado por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

El personal que sea transferido o vaya trasladado a un centro de trabajo tendrá la jornada y horario de ese centro de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

Habida cuenta de la fecha de la firma del presente Convenio, la distribución de la jornada establecida en esta cláusula, será con efectos de 1 de enero de 1995, manteniéndose para el año 1994 lo pactado en la cláusula 6.ª del II Convenio Colectivo.

#### SECCIÓN 2.ª VACACIONES Y FESTIVIDADES

Cláusula 7.ª *Vacaciones*.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, del 1 al 30 de agosto de 1994.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Cláusula 8.ª *Calendario de festividades*.—Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los organismos competentes.

Se vacará, además, con carácter general, todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Cláusula 9.ª Cuando exista coincidencia de fechas entre empleados de un mismo departamento o área de trabajo, que no permita el disfrute al mismo tiempo de las vacaciones o días inhábiles pactados, se establecerá, en las áreas afectadas, un escalonamiento de las vacaciones o fechas alternativas de los días inhábiles al objeto de garantizar la actividad de la empresa durante todos los días laborables del año.

### CAPITULO III

#### SECCIÓN 1.ª SALARIOS

Cláusula 10. A efectos salariales, las categorías profesionales que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías que comprende
<i>Obreros</i>	
A	Peón.
B	Especialista, Mozo Especialista de almacén.
C	Oficial tercera. Profesional de oficio.
D	Oficial segunda. Profesional de oficio.
E	Oficial primera. Profesional de oficio.
<i>Empleados</i>	
1	Auxiliar administrativo. Auxiliar de Organización. Telefonista. Ordenanza.
2	Oficial segunda administrativo. Técnico de Organización de segunda. Almacenero. Vigilante.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de turismo. Telefonista Bilingüe.
4	Oficial primera administrativo. Técnico de Organización de primera. Operador técnico.
5	Encargado. Agregado técnico de Instalaciones. Operador informático. Secretaria.
6	Jefe de segunda administrativo. Jefe de Organización de segunda. Maestro de taller de segunda. Jefe técnico de Instalaciones de tercera. Operador informático principal. Programador informático.
7	Maestro de Taller. Jefe técnico de Instalaciones de segunda. Programador informático Principal.

Grupo salarial	Categorías que comprende
8	Jefe de primera administrativo. Jefe de Organización de primera. Jefe de taller. Jefe técnico de Instalaciones de primera. Perito. Ingeniero técnico. Analista informático.
9	Ingeniero superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Libre designación por la Dirección.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aún siendo propia de su categoría profesional, así lo justifique.

Cláusula 11. Las retribuciones garantizadas, al nivel esperado de cantidad y calidad de trabajo, están constituidas por el salario base y el plus Convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	Plus Convenio — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes
A	85.449	31.436	116.885
B	86.104	31.574	117.678
C	87.807	31.929	119.736
D	89.708	32.329	122.037
E	93.614	33.148	126.762
1	89.820	32.350	122.170
2	91.773	32.765	124.538
3	95.795	33.612	129.407
4	100.878	34.673	135.551
5	108.042	36.180	144.222
6	117.120	38.084	155.204
7	127.232	40.204	167.436
8	138.504	42.569	181.073
9	151.305	45.262	196.567
10	162.669	49.200	211.869

Las retribuciones contenidas en la precedente tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus Convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula 12. La retribución personal estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la cláusula 11, más los quinquenios, según la cláusula 13, más los complementos personales que, eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal «A».—Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal «H».—Son los complementos personales de origen histórico que no tengan la consideración de complementos tipo «A» o tipo «E» y los de aquellos empleados pertenecientes a colectivos especiales, con tratamiento salarial diferenciado, que no pasaron a integrarse en un sistema de trabajo por objetivos individuales. Su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

Complemento personal «E».—Es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y tiene su

origen en la asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales, por realizar su trabajo por objetivos individuales, o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que a juicio de la compañía merezcan tal asignación. Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el Convenio, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional no derivado de concurso-oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

#### SECCIÓN 2.ª QUINQUENIOS

Cláusula 13. Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo salarial, el valor que figura en la columna «Salario base» en tabla salarial y su importe tendrá la consideración de «Complemento personal». El importe de cada quinquenio será del 5 por 100 del salario base.

#### SECCIÓN 3.ª PLUSES

Cláusula 14. Los plus reglamentarios de trabajo tóxico, penoso o peligroso, serán del 20 por 100 sobre el salario base más el complemento personal. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para tratar de evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

El plus reglamentario de trabajo nocturno será del 35 por 100 del salario base y se percibirá por día trabajado.

Cláusula 15. Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las islas Baleares o Canarias percibirán un plus de insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al 20 por 100 del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

#### SECCIÓN 4.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Cláusula 16. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado el de Servicio Militar e incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

#### SECCIÓN 5.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Cláusula 17. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los valores netos de las horas extraordinarias para los distintos grupos salariales serán los siguientes:

Grupo salarial	Valor hora — Pesetas
A	1.000
B	1.075
C	1.150
D	1.225
E	1.300

Grupo salarial	Valor hora — Pesetas
1	1.100
2	1.200
3	1.300
4	1.350
5	1.400
6	1.500
7	1.600
8	1.700
9	1.850
10	2.075

No obstante, y cuando ello sea posible, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias de esta naturaleza deberán quedar compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización y, en todo caso, dentro de cada año natural.

El cobro o compensación de horas extraordinarias no es de aplicación al personal que se encuentre adscrito a referencia improductiva, o a sistema de trabajo por objetivos.

#### SECCIÓN 6.ª PAGO POR BANCO

Cláusula 18. Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello, a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

#### CAPITULO IV

##### SECCIÓN ÚNICA. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Cláusula 19. El sistema de retribución variable es de aplicación general en todo el ámbito de la empresa en los términos que se indican en el presente capítulo.

Se exceptúa de su aplicación al personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivo.

Cláusula 20. El sistema de retribución variable se compone de: Incentivo de resultados de empresa, abreviadamente, IRE., e incentivo adicional de resultados de empresa, abreviadamente IARE.

Cláusula 21. El incentivo de resultados de empresa se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que a continuación se indican:

1. El incentivo de resultados de empresa se aplica en función de un índice de resultados, abreviadamente IR.

El IR es único para el conjunto de la plantilla y se determina sobre la base de la actividad total de la plantilla directa y de los objetivos generales de la empresa, fijados por la Dirección.

Se considera plantilla directa a efectos de este sistema a los puestos de Técnicos de Instalaciones, Mantenimiento y Reparación y a los Almaceneros.

2. El incentivo de resultados de empresa, como concepto de retribución variable tiene la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada. Este complemento no tiene carácter de consolidable y su percepción vendrá en función del IR mensualmente alcanzado, y del porcentaje que corresponda de la base de retribución mensual fijada en la cláusula 22, según la escala siguiente:

Índice de resultados	Porcentaje sobre la base de retribución mensual
Menor de 95	0
95	50
96	60
97	70
98	80
99	90
100 o superior	100

3. El incentivo de resultados de empresa se liquidará mensualmente, de acuerdo con el calendario fiscal, por once mensualidades al año, siempre que se alcance, en cómputo mes a mes, un IR no inferior a 95, y por las cuantías que correspondan en los términos establecidos al efecto.

4. Este incentivo de resultados de empresa se abona únicamente por las horas ordinarias efectivas de trabajo acreditadas por cada empleado en el período mensual correspondiente. Por tanto, esta retribución variable no se abona en horas extraordinarias, situaciones de ausencia al trabajo, incapacidad laboral transitoria, regulación de empleo o adscripción a referencias improductivas.

5. A efectos del cálculo del IR, tanto los períodos de enero/febrero como los de julio/agosto se contabilizarán ambos como un solo mes, cuyos resultados se aplicarán al devengo de cada una de las dos mensualidades de que se trate.

6. Cuando el IR acumulado en cómputo anual sea igual o superior a 95 se garantiza la percepción de una cantidad equivalente de la cuantía acumulada que resulte del valor del incentivo de resultados de empresa de que se trate, aplicado a las once mensualidades del año, en función del porcentaje que corresponda de la base de retribución mensual fijada en la cláusula 22 y su devengo viene dado en función de las horas ordinarias efectivas de trabajo, acreditadas por cada empleado, en cómputo anual.

Para ello, las cantidades a abonar se obtendrán, en su caso, de las diferencias positivas que resulten de la comparación entre las cuantías anuales, calculados en función del IR alcanzado en términos de acumulado anual, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, así como del número de horas ordinarias efectivas de trabajo acreditadas en cómputo anual por cada empleado y el total acumulado de las percepciones mensualmente devengadas, en su caso, durante el año por este concepto.

Las cantidades resultantes se abonarán en un solo pago en el primer trimestre de 1995.

Cláusula 22. La base de retribución anual aplicable para el sistema de retribución variable, descrito en el presente capítulo, se fija para el año 1994 en 113.850 pesetas, para todo el personal que trabaje bajo este sistema, con un índice de resultados no inferior a 95, que corresponde a una base de retribución mensual de 10.350 pesetas, devengándose, en su caso, en once mensualidades al año, por lo que no se abona en vacaciones, ni en gratificaciones extraordinarias.

Cláusula 23. El incentivo adicional de resultados de empresa vendrá dado en base a los resultados alcanzados sobre las ventas típicas de la actividad de la empresa (equipos y servicios) planificadas por la Dirección en el presupuesto anual, conforme a los criterios siguientes:

1. Para tener derecho a su percepción es condición indispensable conseguir un IR igual o superior a 100, en términos de acumulado anual.

2. En caso de cumplirse el requisito anterior, se aplicará la escala siguiente, en función del porcentaje alcanzado sobre las ventas típicas de la empresa y del porcentaje que corresponda de la base de retribución anual fijada en la cláusula 22:

Porcentaje sobre ventas	Porcentaje de incentivo de resultados de retribución anual
Menor de 102	0
102 ó 103	10
104 ó 105	20
106 ó 107	30
108 ó 109	40
110 o superior	50

3. El incentivo adicional de resultados de empresa se devenga anualmente en un solo pago y una vez conocidos los datos necesarios para su liquidación, en función del porcentaje alcanzado de ventas típicas de la empresa y del número de horas ordinarias efectivas de trabajo acreditadas en cómputo anual por cada empleado.

Este pago se llevará a efecto en el primer trimestre del año 1995 y será de aplicación exclusivamente al personal que se encuentre en plantilla en el momento de su abono.

4. El incentivo adicional de resultados de empresa como concepto de retribución variable, tiene la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada. Este complemento no tiene la consideración de consolidable.

## CAPITULO V

### SECCIÓN ÚNICA. COMPENSACIÓN POR GASTOS DE VIAJE

Cláusula 24. Los gastos por desplazamiento serán:

1. Régimen general.—La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 1995 será de 5.023 pesetas brutas, en desplazamientos a localidad distante hasta 200 kilómetros de la del contrato del trabajador.

El importe de la dieta reflejada en el párrafo anterior será de 6.868 pesetas brutas cuando el desplazamiento se haga a localidad distante más de 200 kilómetros del centro de trabajo.

La media dieta se fija en 1.845 pesetas brutas.

2. Régimen especial.—La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 1995, del personal adscrito a instalación y mantenimiento (IM) será la siguiente:

El importe de la dieta completa será:

Opción 1: 7.688 pesetas brutas, sin justificantes.

Opción 2: 3.844 pesetas brutas, más gastos de alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

La media dieta se fija en 3.844 pesetas brutas.

Cláusula 25. Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra.—Todos los trabajadores desplazados a Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra percibirán, desde el 1 de enero de 1995, una dieta alimentaria de 4.773 pesetas brutas por día, más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

La media dieta se fija en 2.153 pesetas brutas.

Cláusula 26. Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la empresa.

El personal titulado superior y el perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, viajará por el sistema de gastos pagados.

## CAPITULO VI

### SECCIÓN 1.ª BENEFICIOS SOCIALES

Cláusula 27. Los empleados de «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», que no estén jubilados, percibirán con la nómina del mes de agosto de 1994 la cantidad de 66.770 pesetas por este concepto.

### SECCIÓN 2.ª AYUDA A DISMINUIDOS PSÍQUICOS

Cláusula 28. Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales percibirán en 1994 una ayuda de 33.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

### SECCIÓN 3.ª CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

Cláusula 29. Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 2.500.000 pesetas para el personal que no se pueda beneficiar de otra ayuda de esta naturaleza.

La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

## CAPITULO VII

### SECCIÓN 1.ª INCAPACIDAD LABORAL

Cláusula 30. Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución garantizada en la cláusula 11 que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como incapacidad laboral transitoria.

El personal que sea declarado en situación de invalidez permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

### SECCIÓN 2.ª ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

Cláusula 31. La empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 de la retribución garantizada en la cláusula 11 que tenga asignada más el complemento personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubi-

lación, y hasta que cumplá los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que, a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

## CAPITULO VIII

### SECCIÓN ÚNICA. COMISIÓN PARITARIA

Cláusula 32. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la representación de los trabajadores y uno por la Dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Cláusula 33. - Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula 34. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

## CAPITULO IX

### SECCIÓN ÚNICA. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 35. Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores.

Cláusula 36. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del servicio o actividad. A tal efecto los Comités, a través de su Secretaría, comunicarán al Director del correspondiente centro de trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán con la dieta prevista en el capítulo V, sección única de este Convenio.

Cláusula 37. Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, de 2 de agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

Cláusula 38. Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la empresa, se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por siete miembros designados con arreglo a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores, en función del resultado de las elecciones sindicales, de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores.

Este Comité se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

### CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula I. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la representación de los trabajadores

y la Dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio.

Cláusula II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula III. Ambas partes acuerdan la continuación del marco de colaboración establecido en el anterior Convenio Colectivo para estimular y asegurar la participación activa de los trabajadores en el programa Cenit, haciendo comunes los objetivos de mejora en todos los órdenes que se persiguen a través del mismo.

Para ello, se incentivará la participación y colaboración en el programa Cenit y los resultados alcanzados a través del mismo, estableciéndose unos incentivos de participación y de resultados a los que podrán optar todos los trabajadores que en cualquier forma, presten su colaboración al mismo y se encuentren en plantilla en el momento de su pago; excepto el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, en la forma siguiente:

Incentivo de participación.—El incentivo especial se establece para 1994 en una cuantía individual de 26.000 pesetas brutas.

Los trabajadores no pertenecientes al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos percibirán este incentivo especial siempre que se alcance el nivel mínimo de su participación, que se establece para 1994 en el 70 por 100 de la empresa.

Se computará como participación, a estos efectos, la integración en grupos de desarrollo o similares.

Este incentivo deberá hacerse efectivo no más tarde del mes de febrero de 1995.

Incentivo de resultados.—Se establece un fondo de 1.300.000 pesetas para el año 1994, destinado a premiar el esfuerzo en la participación, la aportación de ideas, la contribución eficaz al programa y la obtención de resultados por los grupos de desarrollo participantes activos en los mismos, mediante su distribución en forma de premios, que adjudicará el Comité de Dirección de la compañía a aquellos que, a su juicio, hayan desarrollado una labor meritoria en el ámbito de los aspectos indicados al principio de este párrafo.

El Comité de Dirección de la compañía determinará la forma de distribución de este fondo para su aplicación en 1994, pasando su remanente, si lo hubiese, al año 1995. Los premios que se otorguen deberán ser de igual cuantía para cada uno de los miembros de un mismo grupo de desarrollo.

Los premios resultantes de este incentivo deberán hacerse efectivos tan pronto como haya sido evaluada la actuación de 1994, y no más tarde del mes de marzo de 1995, informándose de ello a la representación de los trabajadores.

Cláusula IV. En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

### CLAUSULA TRANSITORIA

El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», el día 11 de enero de 1995, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir de 1 de enero de 1994.

**3846**

*RESOLUCION de 23 de enero de 1995, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Quinta, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictada en el recurso número 539/1993, interpuesto por don Jaime Bosch Puig.*

Visto por la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Quinta, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el recurso número 539/1993, interpuesto por don Jaime Bosch Puig, contra resolución del Ministerio