

24819 *RESOLUCION de 2 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se hace público el fallo de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, en el recurso contencioso-administrativo número 231/1993, interpuesto por don Domingo Palacios Bravo.*

En el recurso contencioso-administrativo número 231/1993, interpuesto por don Domingo Palacios Bravo, contra la Orden de 2 de agosto de 1991, por la que se hacían públicas las listas de aspirantes seleccionados en los procedimientos selectivos de ingreso y acceso, entre otros, al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, convocados por Orden de 23 de abril de 1991, contra la valoración de los méritos alegados en el procedimiento selectivo, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León (Burgos), en fecha 9 de mayo de 1995 ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra las resoluciones a que estas actuaciones se contraen, que se anulan por no ser ajustadas a derecho, reconociendo el derecho del recurrente a estar incluido en la lista de aspirantes publicadas en la Orden de 2 de agosto de 1991, en la especialidad de Lengua y Literatura, acceso libre, con una puntuación total de 13,465 puntos.»

Por Orden de 5 de septiembre de 1995 se dispone el cumplimiento del fallo, en sus propios términos.

Esta Dirección General ha resuelto la publicación del mismo para general conocimiento.

Madrid, 2 de noviembre de 1995.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24820 *CORRECCION de erratas de la Resolución de 27 de junio de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima».*

Advertida errata en la inserción del texto del Convenio Colectivo citado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 178, de fecha 27 de julio de 1995, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 22972, disposición final segunda, donde dice: «El incremento salarial para el segundo año y tercer año de vigencia del Convenio será del 35 por 100, siendo aplicable desde el día 1 de enero de 1996 y 1997.», debe decir: «El incremento salarial para el segundo año y tercer año de vigencia del Convenio será del 3,5 por 100, siendo aplicable desde el día 1 de enero de 1996 y 1997.»

24821 *RESOLUCION de 17 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa «Centros de Asistencia Técnica de Est, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Centros de Asistencia Técnica de Est, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002601), que fue suscrito con fecha 18 de septiembre de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 17 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XI CONVENIO COLECTIVO DE «EST, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo de «Est, Sociedad Anónima», que se hallen en el ámbito nacional o que puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de «Est, Sociedad Anónima», excepto el Comité de Dirección. Igualmente, estarán excluidos de las normas del presente Convenio los responsables de departamentos y de asistencia técnica, a los que se les propusiese por parte de la dirección de la empresa y ellos lo aceptaran.

El Comité Intercentros estará informado de los responsables que, en cada momento, estén excluidos del Convenio.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 1995, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1995.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarían los conceptos salariales.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, o por Convenio Colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente Convenio.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase alguno de los aspectos contemplados por el presente Convenio, éste quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a reconsiderar su contenido.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión de Vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del Comité Intercentros, que se menciona en el artículo 37, y tres de la dirección que hayan negociado el Convenio.

Se reunirá esta Comisión de Vigilancia, siempre que se suscite, en cualquiera de los centros a que afecta el Convenio, cualquier situación

relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio centro. Para reunirse la Comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a cuarenta y ocho horas, e indicando los temas a tratar.

Artículo 9. *Publicación y publicidad.*

Una vez firmado por ambas partes, se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días. En el caso de nuevos ingresos, será entregado un ejemplar.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Norma general.*

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de modo exclusivo a la dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Sistema de trabajo. Principios de organización.*

Como anexo 1 al presente Convenio se incluye el sistema de incentivos de Asistentes Técnicos.

Artículo 12. *Jornada laboral.*

El número de horas durante 1995 para todo el personal que afecte el presente Convenio será de mil setecientos cuarenta y cinco horas anuales.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo pactadas en este Convenio incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

Calendario laboral:

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente, los representantes de los trabajadores, con el representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Artículo 13. *Jornada de productividad.*

Para facilitar que el Asistente Técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el Asistente Técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda, una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral, informando previamente de esta circunstancia.

Cuando la diferencia de finalización de la jornada laboral sea aproximadamente igual o menor al tiempo invertido en la comida no será preciso informar.

El tiempo real de presencia del Asistente Técnico en casa del usuario se reflejará en la relación de intervención (RI) (según Real Decreto 58/1988, de 29 de enero, sobre protección de aparatos de uso doméstico).

La no coincidencia del horario puesto en relación de intervención con el horario real no será motivo de sanción alguna.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones se regirán por uno de los dos sistemas que a continuación se especifican:

A) Veinticuatro días laborales (sábados excluidos): Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando por necesidades de la organización de la empresa no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán, al menos, derecho a disfrutar diecisiete días laborales en estas fechas, y el resto, en las fechas que se fije en los meses de enero y febrero, entre el productor afectado y la dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

B) Treinta días naturales mínimos: Para la planificación de las vacaciones se determinarán por cada departamento las fechas del disfrute de las vacaciones y los puestos de trabajo a cubrir según las necesidades.

El personal afectado por dicha planificación disfrutará rotativamente las vacaciones en las fechas que oportunamente se fijen, entre los representantes de los trabajadores del centro y la dirección de la empresa,

coincidiendo éstas con el período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre.

La rotación aludida se efectuará según acuerdo.

En los meses de enero y febrero se negociarán en cada centro de trabajo los turnos de vacaciones.

Por necesidades de organización de la empresa y considerando la prioridad del servicio, en los departamentos que sea preciso trabajar en época de vacaciones, se atenderán a los anteriores extremos.

C) Incapacidad laboral transitoria en vacaciones.

1. Los trabajadores que encontrándose de baja por incapacidad laboral transitoria durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

Enfermedad común, siempre que se encuentre de baja, como mínimo, desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.

Maternidad.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la dirección del centro y los trabajadores para fijar la fecha del disfrute de sus vacaciones, las cuales se disfrutarán antes del 31 de diciembre del mismo año.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la Dirección del centro y los trabajadores, para fijar la fecha del disfrute de sus vacaciones, las cuales se disfrutarán antes del 31 de diciembre del mismo.

2. Criterios de elección de fechas: A estudiar conjuntamente.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

A partir de la firma del presente Convenio: Por razones organizativas o productivas, el personal acepta y se compromete a realizar, por persona, un mínimo determinado de horas extraordinarias, siempre y cuando esta cantidad no supere cuarenta horas anuales.

A propuesta del Comité Intercentros, la empresa cuidará que no se realicen horas extraordinarias. Conforme a la legislación vigente, en caso de realizarse, el trabajador podrá acordar con el responsable de su sector su compensación en cualquiera de estas dos fórmulas:

A) Económica: Abonándose el 150 por 100 del valor hora profesional e incentivo si correspondiera (una hora extra = 1,50 horas normales), o

B) Tiempo libre: En proposición de una hora y treinta minutos por hora de trabajo.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

a) Por matrimonio: Quince días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de esposa, hijos y otros familiares que convivan: Tres días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida podrá ser de cinco días).

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos cónyuge, abuelos cónyuge (otras nupcias), cónyuge hermanos: Dos días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de cuatro días).

d) Por fallecimiento de tíos y sobrinos (primer grado): Un día (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de tres días).

e) Ingresos, altas de ingresos en hospital, regresos de dichas altas y casos de urgencia: Tiempo necesario.

f) Por nacimiento de hijos: Dos días laborables (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de cuatro días).

g) Por boda de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos: Un día.

h) Por traslado de domicilio: Un día.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo indispensable.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente: Tiempo indispensable.

k) Por estudios: Los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el Ministro de Educación y Ciencia para la obtención de título académico tienen derecho a: Los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. El permiso podrá alcanzar el día de examen o prueba, y en caso de que hayan de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento. En cualquiera de los casos, la empresa

puede exigir la justificación posterior expedida en el centro de los días de examen y pruebas de aptitud a que diera lugar el permiso.

1) Por consulta médica: En caso de nacimiento de hijo con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores. Asimismo, para acompañar a urgencias a algún familiar de los anteriormente citados, siempre que sea solicitado por el Médico: Tiempo imprescindible.

Para todos estos permisos la empresa podrá solicitar la presentación del justificante que corresponda.

Artículo 17. *Valoración de puestos de trabajo.*

Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones de todo el personal funcionará la Comisión de Valoración, formada por dos miembros del Comité Intercentros y técnicos de la empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

Artículo 18. *Desplazamientos.*

Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros quince días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo, a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamiento por mutuo acuerdo se estará a lo acordado por las dos partes.

Artículo 19. *Programación de cursos teóricos-prácticos.*

La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente Convenio durante el primer cuatrimestre del año. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

La dirección, con suficiente antelación, escuchará del Comité Intercentros las sugerencias e ideas que dicho Comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos.

La dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 20. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capacitan para realizar idénticas funciones. Del mismo modo, los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posición de un título recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Artículo 21. *Promoción y progresión del personal.*

1. Promoción: Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier Delegación de categoría inferior, por concurso-oposición, al que tendrán acceso los representantes del personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura, que serán de libre designación de la empresa.

2. Progresión: Se entiende por progresión el acceso a una vacante de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de su misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) Valoración de puestos de trabajo: Se estará a la valoración.
- b) Vacante por baja o creación de un nuevo puesto: Se proveerá de acuerdo con lo que determine la Ordenanza del Comercio sobre ascensos.

Artículo 22. *Período de adaptación.*

En los casos de promoción existirá un período de adaptación al nuevo puesto de cinco meses, durante los cuales el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto, pero el período de adaptación será de tres meses.

CAPITULO IV

Remuneraciones

Artículo 23. *Estructura salarial.*

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a lo hasta ahora vigente.

Artículo 24. *Salario base.*

Se considera salario base el establecido para cada categoría, nivel o grado, fijado según las tablas salariales que figuran en los anexos 2, 2.A, 3, 3.A, 4 y 4.A.

Artículo 25. *Complementos.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base.

Los complementos salariales se dividen en:

a) Personales.

1) Antigüedad: Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en los anexos 2 y 2.A.

Los cuatrienios empezarán a devengarse a partir del mes siguiente en el que se cumpla el período cuatrienal.

El Comité Intercentros estudiará fórmulas y mecanismos que permitan la desopacitación en la estructura salarial de este concepto.

Todos los nuevos ingresos de personal que se produzcan a partir del 1 de enero de 1996 no devengarán compensación alguna por el concepto de antigüedad.

2) Mérito personal:

Se entienden por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su categoría o nivel algunos productores.

Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión, y no será absorbida en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo grado o nivel.

b) Calidad y cantidad de trabajo.

1) Incentivo: Se devengará por el personal que lo tenga asignado en el actual sistema de incentivos para asistentes técnicos, anexo 1.

c) Vencimiento periódico superior al mes.

1) Personal con 14 pagas: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año, los días 30 de junio y 22 de diciembre.

Se devengarán estas gratificaciones semestralmente dentro del año natural.

2) Personal con 16 pagas: Se abonarán cuatro pagas extraordinarias, los días 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

Se devengarán estas gratificaciones trimestralmente dentro del año natural.

Cada una de estas pagas se abonarán por el importe de una mensualidad del salario base y complementos personales.

Asimismo, dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo percibirán sólo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la empresa.

El Comité Intercentros estudiará durante la vigencia de este Convenio fórmulas y mecanismos que permitan la adecuación de 16 a 14 pagas.

Artículo 26. Incremento salarial.

En las tablas salariales al 31 de diciembre de 1993 se modifica el incremento del 2 por 100 al 3,5 por 100, configurando las nuevas tablas al 1 de enero de 1995, y con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 1995.

Sobre estas nuevas tablas para 1995 se establece un complemento salarial en función de la productividad, de acuerdo con la tabla adjunta.

I. Para 1995 el incremento salarial podrá alcanzar hasta un máximo del 4,25 por 100.

II. Durante 1995, se abonará un 3 por 100 con carácter retroactivo al 1 de enero de 1995. Regularizándose en pago único la diferencia existente entre el porcentaje máximo consolidable (3 por 100) y el correspondiente a la productividad final alcanzada al 31 de diciembre de 1995 y que se refleja en la citada tabla.

III. Para 1996, la base salarial de negociación será la correspondiente al 1 de enero de 1995, incrementada en el porcentaje consolidado correspondiente a la productividad alcanzada en 1995. Ahora bien, en la negociación de 1996 podrá pactarse otra base, si la productividad alcanzada en 1995 superase el 15,5 por 100 de incremento en la totalidad de las ventas (1.453,1 millones de pesetas).

TABLA DE PRODUCTIVIDAD
Ventas externas Est. 1995 (factores sin Albilux)

Incremento porcentual	-	1,75	-	2,00	-	2,50	-	3,00	-	3,50	-	3,75	-	4,25
Porcentaje a consolidar	-	1,75	-	2,00	-	2,50	-	3,00	-	3,00	-	3,00	-	3,00
	MESB	%	MESB	%	MESB	%	MESB	%	MESB	%	MESB	%	MESB	%
Ingresos red propia	510,0	100,0	511,6	0,3	518,2	1,6	546,2	7,1	576,7	13,1	584,9	14,7	594,84	16,6
Venta recambios tienda	108,4	100,0	109,5	1,0	114,3	5,4	110,0	1,5	116,1	7,1	117,8	8,7	119,80	10,5
Venta recambios talleres	620,2	100,0	624,8	0,7	643,6	3,8	644,0	3,8	679,9	9,6	704,5	13,6	716,43	15,5
Venta recambios otros	19,0	100,0	19,0	0,2	19,4	2,0	20,0	5,3	21,1	11,1	21,7	14,1	22,037	16,0
Total	1.257,6	100,0	1.265,0	0,6	1.295,5	3,0	1.320,2	5,0	1.393,8	10,8	1.428,8	13,6	1.453,1	15,5

Incremento consolidado procedente de 1994: 1,50 por 100.

CAPITULO V

Mejoras sociales, dietas, kilometraje y plus distancia

Artículo 27. Complemento por enfermedad o accidente de trabajo.

La empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la prestación por remuneración Convenio y mérito personal, si lo hubiera, incluyendo primas e incentivos:

a) Complemento por enfermedad:

Los cuatro primeros días de enfermedad en el año: 100 por 100.

Del 5.º al 15.º: 90 por 100.

Del 16.º al 40.º: 95 por 100.

Del 41.º en adelante: 100 por 100.

Caso de hospitalización desde el primer día: 100 por 100.

b) Complemento por accidente de trabajo: Desde el primer día: 100 por 100.

c) En los casos de segunda baja por enfermedad en el año y cuando se hayan consumido en su totalidad «los cuatro primeros días de enfermedad en el año con complemento salarial al 100 por 100», y al mismo tiempo esta segunda baja tenga una duración mínima de dos días, la empresa llevará a cabo el proceso administrativo oportuno (anticipos, descuentos, etcétera, en nómina), con el fin de regularizar la pérdida salarial al productor por esta enfermedad en tres mensualidades.

Artículo 28. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la Seguridad Social, una ayuda de 5.792 pesetas.

Artículo 29. Seguro colectivo de vida.

A partir de la firma del presente Convenio, se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

	Año 1995 - Pesetas
Por muerte	2.500.000
Por incapacidad permanente total	2.500.000
Por muerte en accidente	5.000.000
Por muerte en accidente de circulación	7.500.000

Artículo 30. Adquisición de aparatos comercializados por «Albilux, Sociedad Anónima».

Los precios de venta de aparatos para el personal de «Est, Sociedad Anónima», serán fijados por «Albilux, Sociedad Anónima».

El Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) será a cargo del comprador y se encontrará en los precios fijados.

A) Condiciones de pago: Hasta doce mensualidades.

B) Período de adquisición: Tres años.

Artículo 31. Ropa de trabajo 1996.

Aquellos productores que tengan asignado este concepto dispondrán de:

A) Dos pantalones y una chaqueta (una vez al año), o

Dos pantalones y dos camisas de verano (una vez al año), o

Traje de trabajo, compuesto por (chaqueta, pantalón y camisa de verano) (una vez al año).

B) Al personal que tenga asignada bata: Una de verano y otra de invierno (una vez al año).

Calzado adecuado de verano e invierno. (Fijándose la cantidad de 4.300 pesetas por este concepto.)

Fechas de entrega: La ropa se entregará entre el 15 de enero y el 28 de febrero, y se abonará, igualmente, el importe correspondiente al calzado.

La ropa o calzado de seguridad serán definidos por Seguridad e Higiene.

Artículo 32. *Retirada del carné de conducir.*

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez), se tendrá en cuenta lo siguiente:

A) Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.

B) Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 33. *Dietas.*

Se incluyen, como anexo 5, las dietas que se devengarán desde el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 34. *Kilometraje.*

Como anexo 5, se incluyen las cantidades que por este concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de «Est, Sociedad Anónima», a que afecte el presente Convenio utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la empresa.

Dichas tarifas se devengarán desde el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 35. *Plus distancia.*

A las personas que tengan reconocido este plus y mientras persista la causa que lo originó, y a aquellas que pudiera reconocerse en el futuro, como consecuencia del cambio de municipio del centro de trabajo o unidad productiva, se establece como compensación del gasto por desplazamiento el importe de 6.906 pesetas/mes, por once mensualidades.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Artículo 36. *Quebranto de moneda.*

Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que percibirán por este motivo será de 3.657 pesetas/mes.

CAPITULO VI

Actividad sindical en la empresa, derechos sindicales

Artículo 37. *Comité Intercentros.*

Se mantendrá el Comité Intercentros formado por miembros de la Comisión Negociadora. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante cada año podrán reunirse en ocho ocasiones, con una duración máxima de dos días por reunión, informando a la dirección de la empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la empresa y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y el Secretario del Comité Intercentros tendrán treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes ocho miembros, y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o en varios de ellos.

Como máximo, en el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal de «Est, Sociedad Anónima», para formar la Comisión Negociadora del Convenio o, en su defecto, nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid, con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa. Esta Comisión Negociadora o Comité estará compuesto por ocho miembros.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la empresa.

Los dos miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados de entre los miembros del Comité Intercentros se reunirán trimestralmente con miembros de la dirección de la empresa, para abordar los problemas específicos de dicha Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 38. *Derechos de sindicación.*

Según la legislación vigente.

Artículo 39. *Secciones sindicales.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La central o sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la empresa reconocerá a la ejecutiva de la sección sindical, como representantes del sindicato.

Las secciones sindicales que posean una afiliación del 30 por 100, como mínimo, en aquellos centros de asistencia técnica de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de quince horas mensuales, que serán compensadas igualmente que las de los Delegados de Personal.

El Delegado sindical de la citada sección sindical tendrá las mismas atribuciones que los Delegados de Personal.

Los componentes de la ejecutiva de la sección sindical deberán ser trabajadores en activo de la empresa y designados de acuerdo con los Estatutos de las centrales o sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.

A) Funciones de las secciones sindicales: La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

1) Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.

2) Serán oídos por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en su sindicato particular.

3) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4) En las reuniones con la empresa, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la dirección de la empresa, deberán dirigirse al Secretario de la sección sindical, quien en cada momento designará quién deberá acudir de dicha ejecutiva.

5) La empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las ejecutivas representantes del sindicato ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

6) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, siempre y cuando conste su afiliación.

B) Cuota sindical:

1) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta corriente, o libreta de la cantidad bancaria a la que se deba transferir, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Cláusula adicional primera. *Régimen disciplinario.*

En cuanto a lo relativo al régimen disciplinario (definición y graduación de faltas), se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y como derecho supletorio el contenido en la Ordenanza Laboral del Comer-

cio del Metal, hasta tanto en cuanto no exista una regularización suficiente sobre la materia.

Cláusula adicional segunda.

Los efectos económicos para el personal proveniente de AEG que se adhieren a este Convenio a partir de su firma serán los establecidos en la tabla salarial y no tendrán carácter retroactivo.

Cláusula adicional tercera.

A los trabajadores provenientes de AEG incorporados al Convenio Colectivo de «EST, Sociedad Anónima», antes de la firma del presente Convenio Colectivo, no les será de aplicación el 1,5 por 100 correspondiente al año 1994, por haber tenido un tratamiento salarial en este año, en el que se le aplicó totalmente el porcentaje del Convenio Colectivo de AEG (3,75 por 100); consecuentemente se efectuará el reajuste salarial en el concepto de «mérito personal». No obstante, se les abonará una bonificación del 0,75 por 100, en compensación por este concepto (enero-agosto 1995).

Cláusula adicional cuarta.

Se abonarán los atrasos en el mes de septiembre, en una sola vez.

Cláusula adicional quinta. *Transporte Alcalá de Henares.*

Al personal de Alcalá de Henares que se le viene abonando en concepto de transporte la cantidad de 450 pesetas/día de trabajo (según acuerdo de 20 de julio de 1994), se derogará este concepto y pasará a salario la cantidad de 103.000 pesetas.

ANEXO 1

Plan de incentivos para Asistentes técnicos 1995

1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios intervención válida.—La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del Asistente técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (relación de intervención).

Presupuestos elaborados según legislación vigente y cobrados (según tarifa en vigor).

Excepciones: De la definición anterior se contemplan en la actualidad las siguientes excepciones:

a) Falta de recambios: Serán válidas todas aquellas intervenciones que no se puedan realizar en el acto por falta de recambio principal en el «stock» del vehículo (considerándose recambio principal todo aquel que imposibilita el funcionamiento normal del aparato), siempre y cuando la relación de intervención no lleve identificado el aparato y avería.

b) Congeladores y frigoríficos 2T: Cuando precise reparación de la unidad refrigerante y la detección de la avería la lleve a cabo un Asistente técnico que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

c) Se contemplarán los siguientes supuestos para considerar la puesta en marcha más reparación: Por cambio de voltaje, cambio de apertura puerta y cambio de programador, motor o bomba.

Definición de concepto: «cobrable» y «cobrada»:

Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamiento, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es cuando una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un solo concepto en éste no existe defecto de cobro.

Reclamación técnica: Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los diez días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de calidad.

Actualización de objetivos: Se contemplan dos tipos de actualización: Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

Rodamientos, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Cestos, actualiza el objetivo en 2,5 I.V.

Muebles, actualiza el objetivo en 3,0 I.V.

Cubas, actualiza el objetivo en 3,0 I.V.

Bridas, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Cambio de unidades refrigerantes, actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Carga de gas y comprobación, actualiza el objetivo en 4,0 I.V.

Fregaderos, actualiza el objetivo en 1,0 I.V.

Productos «built-in», actualiza el objetivo en 0,5 I.V.

Cada cuatro visitas a distribuidores previamente programadas por la Delegación actualiza el objetivo en 1,0 I.V.

2. Cálculo de premio.

a) P1, premio a la productividad: Parámetros a considerar:

Productividad: Es el cociente entre producción realizada, medida en intervenciones válidas y el objetivo asignado al Asistente técnico.

El coeficiente de días trabajados (CDT), siendo:

$$\text{CDT} = \frac{\text{Número de días trabajados en el mes} \\ (\text{días de presencia en la Delegación})}{\text{Número de días trabajables en el mes}}$$

Los permisos recogidos en el artículo de licencias del XI Convenio Colectivo y en su mismo número de días no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

TABLA DE VALORES

Cantidades brutas P1

Productividad	Cuotas en prima — Pesetas/mes	CDT
0-94,9	0	1
95-97,9	1.913	1
98-101,9	2.526	1
102-104,9	3.147	1
105-107,9	7.924	1
108-110,9	9.838	1
111-113,9	12.357	1
114-115	15.573	1
> 115	Cada I.V. que sobrepase el 115 por 100 se paga a 735 pesetas, cómputo mensual.	—

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad < 115:

$$\text{Prima} = \text{P1} \times \text{CDT}$$

2) Si la productividad > 115:

$$\text{Prima} = 15.573 \times \text{CDT} + 735 \times \text{número de I.V.}$$

que sobrepasen el 115 de productividad.

Si debido a la falta de trabajo suficiente fuera imposible al Asistente técnico alcanzar un desvío del 115 se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvío.

b) P2, premio por cobros: El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

La relación de intervención válida cobrada respecto a las cobrables.

$$RIVC = \frac{\text{Número de I. válidas cobradas}}{\text{Número de I. válidas cobrables}} \geq 0,85$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

Si el RIVC es menor a 0,85, el P2 = 0.

Si Pme < 0,85 por 100, el P2 = 0.

El valor de cantidad cobrada en el mes n.

El porcentaje K sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	% K
Ob > 7,8	5,8
7,8 ≥ Ob ≥ 6,8	6,4
6,8 > Ob	7,1

La prima por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{Prima} = RIVC \times N \times \frac{K}{100}$$

c) Premio por calidad: La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

El desvío medio obtenido en el mes por el Asistente técnico.

El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el Jefe de Equipo, Jefe de CAT o Jefe de Asistencia Técnica durante el mes.

El coeficiente de desviación (Kcp) determinado por la siguiente tabla:

El coeficiente de días trabajados (CDT).

Desvío medio mes	Número de reclamaciones técnicas mes			
	0	1	2	3
100	—	—	—	—
100-102,49	0,77	—	—	—
102,5-107,49	0,85	0,55	—	—
107,5-112,49	0,93	0,63	—	—
112,5-117,49	1,02	0,72	—	—
117,5-122,49	1,10	0,80	0,50	—
122,5-127,49	1,18	0,88	0,58	—
127,5-132,49	1,27	0,97	0,67	—
132,5-137,49	1,35	1,05	0,75	—
137,5-142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será líquida según la fórmula:

$$\text{Prima} = Kcp \times 6.338 \times CDT$$

Incidencias varias en sistema de incentivos

1) Documentación sistema de incentivos: Al Asistente técnico se le entregará una copia de todos aquellos documentos en los que haya estampado su firma, excepto las relaciones de intervención, que tendrá a su disposición para su comprobación al sistema de incentivos las realizadas en los dos meses anteriores.

2) Información sistema incentivos: El Asistente técnico podrá recabar cuanta información necesite de su jefe para la confección de un sistema de incentivos, así como serle comunicada cualquier reclamación técnica detectada en el transcurso del mes, quedando nula la reclamación si no se cumple tal requisito dentro de dicho mes, o dando el margen de diez días en todo caso a partir de dicha reclamación técnica.

3) Coeficiente de días trabajados: El coeficiente de días trabajados en el artículo 16 del XI Convenio Colectivo, permisos retribuidos, es I, a efectos del sistema de incentivos.

4) Compensación incentivos vacaciones o baja por enfermedad: La compensación por vacaciones o baja por enfermedad en los sistemas de incentivos se hará teniendo en cuenta el incentivo de los dos meses anteriores, recibiendo la parte proporcional media que le corresponda.

5) Sistema incentivos Frigorista: Al Asistente técnico Frigorista que trabaje como Asistente técnico normal, en ese día se le aplicará el sistema de incentivos normal.

6) Garantía incentivo (115): A aquellos Asistentes técnicos que no consigan un desvío del 115 debido al trabajo insuficiente, se les garantiza un incentivo mensual de 15.573 pesetas (P1) más un premio por cobros (P2) según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado/día	K %
Ob > 7,9	7
7,9 ≥ Ob ≥ 6,9	8
6,9 > Ob	9

ANEXO 2

Tabla de sueldos mínimos por niveles pesetas brutas (14 pagas)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	111.357	1.558.992	3.343	46.800
2	123.435	1.728.096	3.672	51.408
3	132.161	1.850.256	3.854	53.952
4	134.643	1.885.000	4.611	64.554
5	136.641	1.912.974	5.847	81.858
6	140.805	1.971.264	4.097	57.360
7	147.494	2.064.912	4.293	60.096
8	154.695	2.165.730	6.969	97.566
9	160.714	2.250.000	4.162	58.272
10	166.449	2.330.286	7.701	107.814
11	178.767	2.502.738	8.526	119.364
12	200.376	2.805.264	7.145	100.032
13	236.154	3.306.156	11.943	167.202

Nota: La diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles responde a la agrupación de los mismos por los Convenios Colectivos de Alcalá y delegaciones al 31 de julio de 1995.

ANEXO 2.A

Tablas de sueldos mínimos por niveles, pesetas brutas (16 pagas)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	97.437	1.558.992	2.925	46.800
2	108.006	1.728.096	3.213	51.408
3	115.641	1.850.256	3.372	53.952
4	117.813	1.885.000	4.035	64.554
5	119.561	1.912.974	5.116	81.858
6	123.204	1.971.264	3.585	57.360
7	129.057	2.064.912	3.756	60.096
8	135.358	2.165.730	6.098	97.566
9	140.625	2.250.000	3.642	58.272
10	145.643	2.330.286	6.738	107.814
11	156.421	2.502.738	7.460	119.364
12	175.329	2.805.264	6.252	100.032
13	206.635	3.306.156	10.450	167.202

Nota: La diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles, responde a la agrupación de los mismos por los Convenios Colectivos de Alcalá y delegaciones al 31 de julio de 1995.

ANEXO 3

Tabla de sueldos mínimos por niveles, pesetas brutas (14 pagas)

(1 de enero de 1995 consolidada)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	112.995	1.581.936	3.391	47.472
2	125.253	1.753.536	3.727	52.176

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
3	134.105	1.877.472	3.909	54.720
4	136.623	1.912.721	4.677	65.478
5	138.648	1.941.072	5.931	83.034
6	142.875	2.000.256	4.155	58.176
7	149.664	2.095.296	4.344	60.816
8	156.969	2.197.566	7.071	98.994
9	163.080	2.283.120	4.224	59.136
10	168.897	2.364.558	7.812	109.368
11	181.181	2.536.530	8.652	121.128
12	203.325	2.846.544	7.251	101.520
13	239.628	3.354.792	12.117	169.638

Nota: La diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles responde a la agrupación de los mismos por los Convenios Colectivos de Alcalá y delegaciones al 1 de enero de 1995.

ANEXO 3.A

Tabla de sueldos mínimos por niveles, pesetas brutas (16 pagas)

(1 de enero de 1995 consolidada)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	98.871	1.581.936	2.967	47.472
2	109.596	1.753.536	3.261	52.176
3	117.342	1.877.472	3.420	54.720
4	119.545	1.912.721	4.092	65.478
5	121.317	1.941.072	5.190	83.034
6	125.016	2.000.256	3.636	58.176
7	130.956	2.095.296	3.801	60.816
8	137.348	2.197.566	6.187	98.994
9	142.695	2.283.120	3.696	59.136
10	147.785	2.364.558	6.836	109.368
11	158.533	2.536.530	7.571	121.128
12	177.909	2.846.544	6.345	101.520
13	209.675	3.354.792	10.602	169.638

Nota: La diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles responde a la agrupación de los mismos por los Convenios Colectivos de Alcalá y delegaciones al 1 de enero de 1995.

ANEXO 4

Tabla de sueldos mínimos por niveles, pesetas brutas (14 pagas)

(1 de enero de 1995 más incremento del 3 por 100)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	116.386	1.629.408	3.494	48.912
2	129.010	1.806.144	3.840	53.760
3	138.130	1.933.824	4.029	56.400
4	140.724	1.970.136	4.818	67.452
5	142.809	1.999.326	6.111	85.554
6	147.165	2.060.304	4.282	59.952
7	154.155	2.158.176	4.474	62.640
8	161.679	2.263.506	7.284	101.976
9	167.973	2.351.616	4.351	60.912
10	173.964	2.435.496	8.049	112.686
11	186.837	2.615.718	8.913	124.782
12	209.427	2.931.984	7.471	104.592
13	246.819	3.455.466	12.483	174.762

Nota: La diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles responde a la agrupación de los mismos por los Convenios Colectivos de Alcalá y delegaciones al 1 de enero de 1995.

ANEXO 4.A

Tabla de sueldos mínimos por niveles, pesetas brutas (16 pagas)

(1 de enero de 1995 más incremento del 3 por 100)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	101.838	1.629.408	3.057	48.912
2	112.884	1.806.144	3.360	53.760
3	120.864	1.933.824	3.525	56.400
4	123.134	1.970.136	4.216	67.452
5	124.958	1.999.326	5.347	85.554
6	128.769	2.060.304	3.747	59.952
7	134.886	2.158.176	3.915	62.640
8	141.469	2.263.506	6.374	101.976
9	146.976	2.351.616	3.807	60.912
10	152.219	2.435.496	7.043	112.686
11	163.482	2.615.718	7.799	124.782
12	183.249	2.931.984	6.537	104.592
13	215.967	3.455.466	10.923	174.762

Nota: La diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles responde a la agrupación de los mismos por los Convenios Colectivos de Alcalá y delegaciones al 1 de enero de 1995.

ANEXO 5

Dieta

(Pesetas)

Categorías	Dieta completa	Comida	Cena	Alojamiento
Delegados de Asisten. Téc.		Gastos a justificar *		
Supervisor Asistencia Técnica.....	10.535	2.200	1.050	7.285
Jefe administrativo	10.535	2.200	1.050	7.285
Jefes Grupo	10.100	2.200	1.050	6.850
Asistencia Técnica (resto)	9.825	2.200	1.050	6.575

* Hoteles de tres-cuatro estrellas.

Desplazamientos al extranjero: Gastos a justificar.
Kilometraje: 32 pesetas/kilómetro.

Detalle niveles

Niveles	Categorías profesionales y puestos de trabajo
1	Auxiliares administrativos, de Taller, de Recambios, de Almacén, Informáticos, Operadores Procesos Datos, etc. Personal de «nuevo ingreso». Eventuales, etc.
2	Auxiliares nivel 1 (a partir del séptimo mes), Oficiales 2.ª administrativos B, Telefonistas, Asistente técnico C, Oficiales 3.ª, etcétera. Recepción de avisos, trabajos administrativos. Usuarios de equipos informáticos, Asistente técnico de Taller y Servicio a Domicilio, etc.
3	Oficial 2.ª administrativo A, Asistente técnico B (Oficiales 2.ª), Almacenero Especialista B, Auxiliar Operaciones, Operador Sala, Oficial 1.ª administrativo C, etc. Recepción de avisos, atención usuarios, venta y cobro recambios, Usuarios equipos informáticos, administración, Asistente técnico de Taller y Servicio a Domicilio, etc.
4	Almacenero Especialista A, Programador 2.ª B, etc. Recepcionista, Expendedor, Manipulador y Controlador de Almacén, etcétera.
5	Oficial de 1.ª administrativo B, Técnico Organización 2.ª B, Programador 1.ª B, Almacenero, etc. Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.
6	Asistente técnico A (Oficial 1.ª), etc. Asistente técnico Servicio a Domicilio, Administrador «controler», etc.
7	Oficial 1.ª administrativo A, Técnico Organización 2.ª A, Delineante 2.ª, Programador 1.ª A, Inspector, etc. Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Niveles	Categorías profesionales y puestos de trabajo
8	Jefe administrativo 2.ª B, Técnico Organización 1.ª B, Encargado, Analista Programador B, etc.
9	Jefe de Grupo, Jefe de Taller, Analista Programador A, etc.
10	Jefe Organización de 2.ª B, Analista de Aplicaciones B, etc.
11	Jefe Organización 2.ª A, Jefe Organización 1.ª B, Jefe Contabilidad, Jefe de Sección, etc.
12	Supervisor Asistencia Técnica, Jefe administrativo 1.ª A, Jefe Organización 1.ª A, Analista Aplicaciones A, Jefe Sala, etc.
13	Jefe Planificación y Control, Jefe Departamento, etc.

Niveles: Los niveles señalados son la consecuencia de la agrupación de las diferentes tablas existentes en la actualidad (julio de 1995), por lo que se mantienen vigentes los principios básicos que se tuvieron en cuenta al establecer los mismos.

1.º Los puestos de trabajo se equiparán a las categorías profesionales definidas en la legislación vigente para la clasificación de personal y definición de categorías profesionales y, en su defecto, a las que defina la dirección de la empresa en cada momento para los puestos no previstos en la ley o en colaboración con la Comisión de Valoración cuando sea de su competencia, excluyendo, en todo caso, los puestos que implican mando, que son de exclusiva competencia de la dirección de la empresa.

2.º Los niveles señalados en la tabla son los mínimos que corresponden a los puestos de trabajo o categorías profesionales enunciados en la misma; en un futuro, sin embargo, la dirección de la empresa podrá, por diversas razones, aplicar niveles superiores.

Al trabajador que tenga un nivel determinado no le corresponde automáticamente el puesto de trabajo o categoría profesional previsto en el cuadro para dicho nivel, sino que este puesto de trabajo o categoría profesional puede ser inferior.

3.º El que un puesto de trabajo concreto esté ocupado por un empleado de una categoría o nivel determinados, no implica automáticamente que todo empleado que ocupe posteriormente dicho puesto de trabajo deba tener la misma categoría y nivel, pudiendo éstos ser iguales, inferiores o superiores. En todo caso, se seguirán los criterios señalados en la legislación vigente para clasificación de personal y definición de categorías profesionales en relación a cada puesto de trabajo.

4.º Las titulaciones profesionales son independientes de las categorías y puestos de trabajo definidos; por lo tanto, no son de aplicación.

5.º Los aumentos de nivel respetarán las percepciones brutas anuales totales que en el momento de la subida de nivel perciba el trabajador, pudiendo ser absorbido el mérito personal hasta su totalidad, si la hubiera.

6.º Las categorías no recogidas se encuadrarán en el nivel que por equiparación corresponda.

24822 RESOLUCION de 24 de octubre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005302), que fue suscrito con fecha 7 de septiembre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 24 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «VALEO DISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, así como en los que puedan establecerse durante su vigencia.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», con exclusión de los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de cuadros.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

3.1 Duración.—El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1995, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.2 Denuncia.—La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita que la parte que la efectúa dirigirá a la otra parte firmante del mismo, enviando una copia de dicha comunicación a la Dirección General de Trabajo.

3.3 Prórroga.—De no efectuarse denuncia del Convenio por ninguna de las partes con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

4.1 Compensación.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonadas «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de las mismas.

4.2 Absorción.—Las condiciones resultantes de este Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o convencional y, en consecuencia, estas últimas únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este Convenio, en cómputo anual y el de los complementos que «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», pudiera conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o convencionales.

Artículo 5. *Comisión mixta.*

Se acuerda la creación de una Comisión mixta de vigilancia del Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial.

Dicha Comisión, además de las funciones de conocimiento, vigilancia, control e interpretación del Convenio Colectivo ante cualquier discrepancia que surja entre las partes, y de las funciones que legalmente tiene atribuidas, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos o disposiciones de los fondos pactados en este Convenio Colectivo, bastando para el ejercicio de la competencia dicha con la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Promoción interna.*

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en el tablón de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas.

Artículo 7. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se realizarán 1.770 horas anuales de trabajo efectivo.