

### Fundamentos de Derecho

Primero.—El artículo 34 de la Constitución reconoce el derecho de fundación para fines de interés general.

Segundo.—Es competencia de la Subsecretaría la resolución de este expediente, a tenor de lo establecido en el artículo 13.2, h), del Real Decreto 1887/1986, de 2 de agosto («Boletín Oficial del Estado» del 6).

Tercero.—El artículo 36.2 de la Ley de Fundaciones establece que la inscripción de las fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponde el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la determinación de la suficiencia de la dotación, considerándose competente a tal efecto la Secretaría General de Protectorado de Fundaciones Docentes de acuerdo con lo establecido en el artículo 107.10 del Reglamento de 1972.

Cuarto.—Examinados los fines de la fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado estima que aquéllos son de investigación e interés general y que la dotación es inicialmente suficiente y adecuada para el cumplimiento de los fines, por lo que acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones como de ámbito nacional.

Esta Subsecretaría, vista la propuesta formulada por el Servicio de Fundaciones y de conformidad con el informe del Servicio Jurídico, ha resuelto inscribir en el Registro de Fundaciones a la denominada «Fundación Interpalia» de ámbito nacional, con domicilio en Santander, calle Castilla, número 6, así como el Patronato, cuya composición figura en el quinto de los antecedentes de hecho.

Madrid, 1 de abril de 1997.—El Subsecretario, Ignacio González González.

Ilmo. Sr. Secretario general del Protectorado de Fundaciones Docentes.

**8859** *RESOLUCIÓN de 8 de abril de 1997, de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, por la que se anuncia la producción de una plaza vacante de Académico de número, en la Medalla Veintisiete por fallecimiento del excelentísimo señor don Luis Sánchez Agesta.*

En cumplimiento del Decreto expedido por el Ministerio de Educación Nacional el 14 de mayo de 1954, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» del día 23 de iguales mes y año, se hace público para general conocimiento que el día 2 de abril de 1997 se ha producido en esta Real Academia una vacante de Académico de número, en la Medalla Veintisiete, por fallecimiento del excelentísimo señor don Luis Sánchez Agesta.

Madrid, 8 de abril de 1997.—El Académico Secretario, Salustiano del Campo Urbano.

**8860** *RESOLUCIÓN de 10 de abril de 1997, de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, por la que se anuncia la provisión de una plaza de Académico numerario profesional en la Sección de Pintura.*

La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando anuncia por la presente convocatoria la provisión de una plaza de Académico numerario profesional en la Sección de Pintura, ajustándose a lo dispuesto en el Real Decreto 1101/1987, sobre Reforma parcial de los Estatutos de la Corporación.

Para optar a la mencionada plaza deben cumplirse los siguientes requisitos:

Primero.—Ser español.

Segundo.—Artista reputado en su profesión, habiéndose destacado por sus creaciones y actuaciones personales en aquélla.

Tercero.—Propuesto exclusivamente por tres Académicos numerarios.

Cuarto.—Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos y demás circunstancias en que se fundamentan aquéllas.

Quinto.—Presentar, dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la

Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborales, de diez a catorce horas.

Madrid, 10 de abril de 1997.—El Secretario general, Antonio Iglesias Álvarez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**8861** *RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima» (número de código 9010912), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1986 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa 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, 7 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA «TETRA PAK IBERIA, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y LA DIRECCIÓN DE LA MISMA

#### CAPÍTULO I

#### Extensión y compensación

##### Artículo 1. *Ambito personal y funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a los empleados que presten actualmente o en el futuro sus servicios en la empresa «Tetra Pak Iberia, Sociedad Anónima», con centros de trabajo en Madrid, calle Serrano, 41, en Arganda del Rey (Madrid), así como en las delegaciones de Lugo, Burgos, Barcelona, Alicante y Sevilla.

Quedan excluidos del presente Convenio los Directores.

##### Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, manteniendo su vigencia por un plazo de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 1997. No obstante, pasado su tiempo de vigencia se entenderá prorrogado de año en año en tanto no sea denunciado por cualquiera de las partes por escrito y con, al menos, tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso.

##### Artículo 3. *Denuncia.*

El escrito de denuncia deberá incluir certificado del acuerdo tomado por los empleados, expresando las causas que originen la rescisión o revisión, acompañándose, en todo caso, proyecto sobre los puntos a revisar al objeto de iniciar inmediatamente las conversaciones.

En caso de que las negociaciones se prorrogaran por un plazo que excediera la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo.

**Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las condiciones que se pactan absorben y compensan las que regían anteriormente, de cualquier clase que fueren, acordándose, asimismo, que las disposiciones legales futuras sólo tendrán eficacia práctica si mejoraran las condiciones presentes y, a nivel económico, si globalmente consideradas, superan el nivel establecido en cómputo anual.

**Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes de los empleados y dos de la empresa, para resolver cuantas cuestiones deriven de la aplicación o interpretación de las cláusulas del presente Convenio.

Las decisiones se tomarán por unanimidad.

**CAPÍTULO II****Jornada, horario y descanso****Artículo 6. Jornada y horarios.**

La jornada de trabajo será de mil setecientos noventa y dos horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual.

La fijación y distribución de los horarios, tanto para personal de oficinas, como técnicos de campo, personal de servicio técnico y almacén, se establecerá en el Manual Operativo de la Compañía.

**Artículo 7. Vacaciones.**

Todo el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas cada año, que se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto. Excepcionalmente y sólo cuando las necesidades de cada departamento así lo requieran podrán disfrutarse dichas vacaciones en otros meses. En todos los casos se requerirá autorización previa del Jefe del departamento y del Departamento de Personal.

A efectos de liquidación se considerarán treinta días naturales.

Antes del 31 de marzo de cada año, los responsables de los distintos departamentos comunicarán al Departamento de Personal la planificación de fechas de vacaciones a disfrutar por su personal, comunicando posteriormente cualquier cambio que se haya producido.

El periodo de vacaciones, establecido en el párrafo anterior, sólo podrá dividirse en dos partes, sólo cuando las necesidades del departamento así lo requieran y con previa autorización del responsable del departamento y Departamento de Personal, podrá salvarse esta limitación.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. El primer año de colocación sólo dará derecho al empleado a disfrutar vacaciones proporcionales al tiempo trabajado en dicho primer año.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte, las vacaciones anuales.

**Artículo 8. Calendario laboral y fiestas.**

El calendario laboral se fijará en el Manual Operativo de la Compañía.

En las fiestas laborables que coincidan en martes o jueves de la semana, se hará puente desde el sábado hasta el martes o desde el jueves hasta el domingo (en ambos casos inclusive y respectivamente). Los días de puente disfrutados serán recuperados según se establezca en el calendario laboral, quedando siempre un retén de vigilancia y asistencia que será programado previamente y con carácter rotativo.

Para los técnicos de campo se considera como tiempo de recuperación el realizado fuera de horario y no remunerado, bien sea en base, cliente, etcétera.

**Artículo 9. Turnos de guardia.**

Se establece un turno de guardia para todos los sábados del año, que funcionará entre las ocho y las doce horas de la mañana, tanto en la base de Arganda como en las delegaciones y en el almacén. Dicho turno

será realizado exclusivamente por el personal técnico y del almacén de repuestos. La guardia será efectuada por una sola persona con carácter rotativo.

En todos los casos dichas horas serán retribuidas o bien carjeadas por horas de recuperación.

**Artículo 10. Semana de Navidad.**

Durante el período de Navidad los empleados disfrutarán de una semana libre a elegir entre la semana que incluya Navidad o Año Nuevo. El Director, Jefe de Delegación o Jefe de Sección responsable podrá proponer por necesidades del servicio, la creación de servicios de permanencia con objeto de atender los asuntos que puedan plantearse.

Todos los técnicos de campo que disfruten de esta semana deberán carjearla por horas extras, a razón de dos horas libres por una hora extra.

**CAPÍTULO III****Enfermedad, accidente laboral****Artículo 11. Enfermedad y accidente laboral.**

a) Enfermedad.—En caso de enfermedad todo el personal percibirá la remuneración siguiente:

Primera vez dentro de un año natural: Tres primeros días, 100 por 100  
Cinco días siguientes, 75 por 100.  
Resto, 100 por 100.

Segunda vez o más dentro del año natural:

Cinco primeros días, 75 por 100.  
Resto, 100 por 100.

b) Accidente laboral.—En caso de accidente laboral todo el personal percibirá el 100 por 100 de su salario fijo (salario base, complemento de Convenio y antigüedad).

**CAPÍTULO IV****Retribuciones****Artículo 12. Tabla de salarios base.**

Durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1997 el salario base de Convenio es el que figura como anexo de este Convenio.

La tabla de salarios base para cada categoría que figura en el anexo servirá de base para el cálculo de los incrementos por antigüedad, nocturnidad y horas extras.

**Artículo 13. Aumento salarial.**

El aumento de salarios para el año 1997 se fija en un 4,8 por 100, calculado sobre la suma de salario base y complemento de Convenio.

El reparto de la subida salarial se realizará proporcionalmente entre salario base y complemento de Convenio.

Los aumentos salariales para años naturales sucesivos serán objeto de nuevas negociaciones cada año, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, uniéndose como nuevo anexo cada año al presente acuerdo.

**Artículo 14. Antigüedad.**

Todo el personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio consistentes en trienios sucesivos. El importe de los mismos está fijado de acuerdo a la categoría profesional y figura en el anexo (tabla de salarios base).

Los aumentos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumplan. Se tendrán en cuenta los servicios prestados durante los periodos de prueba. Aquellas personas que sean promocionadas per-

cibirán los incrementos de acuerdo con el salario base correspondiente a su nueva categoría.

Aquellas personas que cesen en la empresa, por la razón que fuere, con incorporación posterior, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha del último ingreso.

## CAPÍTULO V

### Ventajas sociales

#### Artículo 15. Seguro de vida o fondo de pensiones.

La Empresa tiene establecido, como beneficio social, un plan de pensiones y un seguro de vida para todos sus empleados, que se regirán de acuerdo a las especificaciones recogidas en la Dirección General de Seguros.

Las condiciones de los mismos vienen recogidas en el Manual Operativo de la Compañía.

#### Artículo 16. Ayuda para manutención.

a) Todas las personas que presten sus servicios en una delegación distinta al centro de trabajo de Arganda del Rey, o bien se encuentren desplazados temporalmente de dicho centro, recibirán una ayuda por comida diaria de 1.300 pesetas, previa presentación de factura. En caso de que la factura fuera inferior al importe mencionado se le abonará el reflejado en la misma.

Aquellas personas que por cualquier motivo, bien sea vacaciones, enfermedad, viaje, etcétera. No se encontrarán en la delegación correspondiente no tendrán derecho a percibir dicha cantidad.

b) Todas las personas que presten sus servicios en el centro de trabajo de Arganda del Rey (Madrid), adquirirán talonarios de diez tiques por un importe de 1.000 pesetas en total, corriendo con el resto de los gastos la empresa. Estos tiques sólo podrán ser utilizados en nuestro comedor de empresa.

#### Artículo 17. Seguro médico privado.

La empresa seguirá subvencionando un seguro médico privado, cuyos beneficiarios podrán ser los empleados, sus cónyuges e hijos (hasta los veintitrés años de edad).

Además de la actual póliza colectiva, y a solicitud de los empleados, en este año se establece un segundo concierto con otra sociedad médica privada.

#### Artículo 18. Ayuda para locomoción.

La empresa abonará en la nómina de cada mes en concepto de locomoción las cantidades abajo mencionadas.

a) Recibirán una ayuda de 4.800 pesetas todos aquellos empleados que tengan su residencia en el lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo, hasta 10 kilómetros de distancia.

Quedan incluidos en este apartado todos los técnicos de campo, entendiéndose como tales aquellas personas que estén encuadradas en las categorías siguientes: Técnico Junior, Técnico Servicios, Técnico Senior y Técnico Especialista.

b) Recibirán una ayuda de 10.500 pesetas mensuales, todos aquellos empleados que residan a una distancia inferior a 25 kilómetros del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

c) Recibirán una ayuda de 15.750 pesetas mensuales, todos aquellos empleados que residan a una distancia igual o superior a 25 kilómetros y menor de 40 kilómetros del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

d) Recibirán una ayuda de 21.000 pesetas mensuales, todos aquellos empleados que residan a una distancia igual o superior a 40 kilómetros del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

#### Artículo 19. Ayuda escolar y guardería para hijos de empleados.

La empresa establece una ayuda escolar para hijos de empleados que deberá ser solicitada por éstos de acuerdo a la política establecida y recogida en el Manual Operativo de la Compañía.

#### Artículo 20. Polideportivos.

La empresa tiene subvencionado y concertado en los distintos centros de trabajo un único polideportivo o gimnasio que podrá ser utilizado de acuerdo a las normas y política establecida en el Manual Operativo de la Compañía. En todo caso, se crea una Comisión Mixta entre Comité de Empresa y Recursos Humanos para mejor gestionar este apartado.

## CAPÍTULO VI

### Premios

#### Artículo 21. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándose al propio tiempo para que se supere el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa establecerá unos premios.

#### Artículo 22. Motivos de premio.

Espíritu de fidelidad y tiempo de servicio.  
Sugerencias.

#### Artículo 23. Premio de permanencia.

Se establecen gratificaciones extras para las personas que cumplan diez, quince y veinte años de servicio, quedando establecidas de la siguiente forma:

a) Todas aquellas personas que cumplan diez años de servicio en la compañía, serán gratificadas con una paga extra equivalente al importe actual de una mensualidad.

b) Todas aquellas personas que cumplan quince años de servicio en la compañía, serán gratificadas con una paga extra equivalente al importe actual de dos mensualidades.

c) Todas aquellas personas que cumplan veinte años de servicio en la compañía serán gratificadas con una paga extra equivalente al importe actual de tres mensualidades.

#### Artículo 24. Sugerencias.

La empresa premiará a todas las personas que expongan sus ideas y éstas supongan mejoras en calidad de trabajo o servicio de los propios trabajadores.

a) Se establece la cantidad de 10.000 pesetas por sugerencia aceptada.

b) Todas las sugerencias que tiendan a mejorar las funciones de trabajo de nuestras máquinas y que puedan consistir en alteraciones o modificaciones, aplicables incluso a nivel internacional, recibirán la cantidad de 50.000 pesetas. No obstante y en caso de que la idea se exponga a Tetra Pak Suecia y ésta sea aceptada, se valorará de acuerdo a su criterio y beneficio.

c) Para ambos casos, se establecerá un premio trimestral en especie a la mejor idea en este período de tiempo, dicho premio se acordará en el momento.

## CAPÍTULO VII

### Formación

#### Artículo 25. Formación.

La empresa financiará en todo o en parte los cursos, seminarios, clases o cualquier otro tipo de actividad formativa que realicen los empleados del centro, siempre que esa formación redunde en beneficio de la propia empresa. En todo caso, la Dirección se reserva el derecho de decidir en cada caso la idoneidad del tipo de enseñanza, así como la forma y cuantía de la financiación.

Por otra parte, los firmantes se comprometen a realizar todas aquellas actuaciones que permitan obtener financiación del FORCEM, u organismos similares de posible constitución en un futuro, para el desarrollo de actividades formativas de interés para empresa y trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

## Faltas y sanciones

Artículo 26. *Faltas.*

En este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas. La especificación de las faltas viene recogida en el Manual Operativo de la Compañía.

Artículo 27. *Sanciones.*

En este punto se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas. La especificación de las sanciones viene recogida en el Manual Operativo de la Compañía.

## CAPÍTULO IX

## Licencias

Artículo 28. *Licencias.*

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

- a) Quince días naturales por matrimonio más un día por año de antigüedad, hasta un máximo de veinte días.
- b) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización como mínimo, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, cuya distancia sea superior a 250 kilómetros la licencia se ampliará un día más. La enfermedad se considerará grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico, quien deberá reflejarlo en el volante o justificante que el empleado deberá entregar a la empresa.
 

La consanguinidad y afinidad hasta segundo grado comprende: Cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos, suegros, sobrinos y cuñados. Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador y que no exija dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo, para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante, visado por el cirujano.
- c) Un día en caso de fallecimiento de tíos y cónyuges. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, cuya distancia fuera superior a 250 kilómetros la licencia se ampliará un día más.
- d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico privado o especialista de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso, con un máximo de cuatro horas, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
- g) Un día por boda de hijos y hermanos, padres en segundas nupcias y nietos. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se ampliará a un día más.
- h) Los componentes del Comité de Empresa disfrutarán de los días que disponga la Ley vigente, avisando las ausencias con dos días de antelación y justificando las mismas. Estas licencias se computarán siempre como horas sindicales.

**Fecha de disfrute:** Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o periodo no laboral.

Disposición adicional primera. *Cláusula de revisión salarial.*

Se establece una cláusula de revisión para, en el caso de que la inflación (IPC) al 31 de diciembre de 1997 sea superior al 2,6 por 100, en el cómputo de los últimos doce meses, la empresa abonará a todos los empleados, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1997, la diferencia entre el IPC real y el 2,6 por 100 preestablecido, sirviendo por consiguiente como base

de cálculo para el incremento salarial de 1998. Esta diferencia quedará incluida en el complemento de Convenio.

Disposición adicional segunda. *Técnicos de campo.*

**Horas extraordinarias.**—Todas las horas de trabajo efectivo o de viaje que los técnicos de campo realicen con exceso sobre su jornada de trabajo normal se considerarán como horas extraordinarias por uno u otro concepto y serán compensadas de la forma siguiente:

1. Todas las horas extraordinarias efectuadas dentro de un mes podrán ser retribuidas al mes siguiente en su totalidad, o bien, podrán ser acumuladas para su canje por tiempo libre, a razón de dos horas libres por una hora extra, debiendo acordarse dicha compensación entre empleado y Jefe.
2. Las horas dedicadas a la realización de cursos intensivos de inglés se canjearán de la forma siguiente: Tres horas de formación en inglés (programas intensivos) por una hora extra de trabajo.
3. En los casos anteriores, recogidos en los puntos 1 y 2, para disfrutar de tiempo deberá existir acuerdo entre el trabajador y su Jefe correspondiente.
4. El importe de las horas extras para las distintas categorías figuran en la tabla de salarios base, como anexo.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\frac{SB^* \times 14}{1.792} = \text{Valor hora} \times 1,75 = \text{valor hora extra normal} \\ \times 2,00 = \text{valor hora extra festiva}$$

\* Salario base.

**Nocturnidad.**—Cuando los técnicos de campo presten sus servicios entre las veintidós horas y las seis horas, percibirán un plus de nocturnidad. Las cantidades por categorías figuran en la tabla de salarios base, anexo.

**Artículos de viaje.**—Todos los técnicos de campo recibirán un importe total de 20.000 pesetas que podrán canjear por artículos de viaje (maletas, etcétera) previa presentación de factura.

**Kilometraje fin de semana.**—Todos los técnicos de campo que por necesidades del cliente tengan que permanecer en el mismo durante el fin de semana, podrán disfrutar de 100 kilómetros extras a cuenta de la compañía.

**Seguro de robo en viajes.**—La empresa tiene concertado un seguro de viaje para los casos de robo en viajes de trabajo de los técnicos.

**Cobertura:** Artículos de viaje y material necesario para trabajar.

Este seguro no cubre artículos de uso personal, que no sean imprescindibles para el viaje (ejemplo: Relojes, máquina fotográfica, etcétera)

**Seguro de coche a todo riesgo.**—La empresa ofrece un seguro a todo riesgo para los coches de los técnicos de campo, así como para todas aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo la empresa considere oportuno. El obligatorio correrá también por cuenta de la empresa, que decidirá el mejor sistema para el pago de dicho seguro.

**Tarjeta para alquiler de coches.**—La empresa pone a disposición de los técnicos de campo una tarjeta Avis para el alquiler de coches para casos necesarios.

**Coche de compañía.**—Se acuerda formar una Comisión mixta entre miembros del Comité de Empresa y representantes de la empresa para avanzar en el estudio de este punto.

**Tarjeta Visa.**—La empresa se hará cargo de los gastos anuales derivados de la afiliación a la tarjeta Visa y de las comisiones del cajero automático.

**Maletín portadocumentos.**—Todos los técnicos de campo que ingresen en nuestra compañía recibirán un maletín portadocumentos.

**Maleta de herramientas.**—Cada Gerente o Jefe de Delegación entregará una maleta de herramientas a los técnicos de campo que ingresen en nuestra empresa.

Los técnicos que causen baja en la empresa deberán entregar a su Jefe correspondiente las tarjetas y maletas arriba mencionadas.

**Ropa de trabajo.**—Todos los técnicos recibirán anualmente la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de su trabajo, de acuerdo a los presupuestos asignados a cada delegación para esta partida.

**Cuota instalación de teléfono.**—La empresa, con objeto de tener localizados a los técnicos de campo por necesidades de servicio, se hace cargo de la cuota de instalación del teléfono de los mismos. Por ello, los técnicos deberán comunicar cualquier cambio de domicilio para proceder a la nueva instalación.

## ANEXO

Tabla de salarios base

Categoría profesional	Salario base	Antigüedad	Horas extras normales	Horas extras N. viaje	Horas extras festivas	Horas extras festivas viaje	Nocturnidad
Director .....	343.598	20.616	—	—	—	—	—
Gerente .....	317.915	19.075	—	—	—	—	—
J. Servicio .....	286.815	17.209	3.922	3.922	4.481	4.481	1.008
J. Sección .....	227.666	13.660	3.112	3.112	3.557	3.557	800
T. Especialista .....	211.168	12.670	2.886	2.886	3.299	3.299	742
Encargado .....	211.168	12.670	2.886	2.886	3.299	3.299	742
T. Senior .....	207.418	12.445	2.836	2.836	3.240	3.240	728
J. Equipo .....	207.418	12.445	2.836	2.836	3.240	3.240	728
Técnico .....	191.014	11.461	2.612	2.612	2.984	2.984	672
Técnico Servicios .....	191.014	11.461	2.612	2.612	2.984	2.984	672
Oficial 1.ª Administración .....	191.014	11.461	2.612	2.612	2.984	2.984	672
Técnico Junior .....	171.288	10.277	2.341	2.341	2.676	2.676	602
Oficial 2.ª Administración .....	171.288	10.277	2.341	2.341	2.676	2.676	602
Oficial 1.ª Conducción .....	170.614	10.237	2.382	2.332	2.666	2.666	598
Auxiliar Administrativo .....	151.060	9.064	2.066	2.066	2.360	2.360	531
Recepcionista .....	151.060	9.064	2.066	2.066	2.360	2.360	531
Limpiadora .....	134.583	8.075	1.839	1.839	2.102	2.102	473

8862

**RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Internacional de Coches-Cama y de Turismo, Sociedad Anónima».**

Vistas las modificaciones al texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Internacional de Coches-Cama y de Turismo, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001242), que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 1997, 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, 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 de las modificaciones 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, 7 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «COMPAÑÍA INTERNACIONAL DE COCHES-CAMAS Y DE TURISMO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

El presente Convenio Colectivo sustituye al actualmente en vigor, suscrito en fecha 28 de octubre de 1994, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 16, de fecha 19 de enero de 1995, únicamente en aquellas materias que se incluyen a continuación y que se refieren a su ámbito temporal y determinados aspectos de los títulos III «Régimen de personal», V «Retribuciones» y VI «Política social», anexos I, II y III correspondientes a «Tablas retributivas», «Clasificación profesional» y «Organización y distribución del trabajo a bordo de los trenes», e inclusión de cinco disposiciones adicionales.

Permanecerán, por consiguiente, en vigor el resto de las disposiciones del Convenio Colectivo actualmente en vigor: Título I «Disposiciones generales», salvo su artículo 5, relativo al ámbito temporal; Título II «Organización del trabajo»; Título III «Régimen de personal», salvo sus artículos 18, relativo a la definición de los niveles de clasificación, y 21, relativo al período de prueba; Título IV «Régimen de trabajo»; Título VII «Salud laboral y seguridad e higiene en el trabajo»; Título VIII «Derechos de representación y reunión de los trabajadores»; Título IX «Incumplimientos contractuales y facultad sancionadora»; disposiciones transitorias; disposición final; anexo III, salvo su apartado 1.3, y anexo IV.

En todo aquellos que no sea objeto de revisión por el presente Convenio Colectivo, permanecerá en vigor el ya citado.

## TÍTULO I

## Disposiciones generales

## CAPÍTULO I

## Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, entrando en vigor una vez se lleve a cabo su registro por la autoridad laboral competente, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1998.

El alcance de este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por igual período de tiempo de no ser formulada denuncia del mismo, en los términos convenidos un mes antes de la fecha de finalización de su vigencia, en cuyo caso ambas partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

## TÍTULO III

## Régimen de personal

## CAPÍTULO II

## Clasificación profesional

Artículo 18. *Definición de los niveles de clasificación.*

La redacción de este artículo permanece como está en la actualidad, con la salvedad de la inclusión de un nuevo nivel de clasificación, nivel VII.

Nivel VII: Quedan incluidos en este nivel los trabajadores que tengan asignados y desarrollen cometidos normalizados que impliquen:

Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a unas instrucciones de trabajo precisas y detalladas y bajo la coordinación de personal de nivel superior.

Preferentemente, esfuerzo físico y concentración para abordar problemas cuya solución no comporta un proceso de elección entre cosas aprendidas, sino simplemente el seguimiento de las instrucciones recibidas al efecto.

Un nivel de formación elemental y una experiencia profesional inexistente o mínima.