

9829 RESOLUCIÓN de 16 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Intercontinental Marketing Services Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto de prórroga y revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Intercontinental Marketing Services Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006212), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 la prórroga y revisión salarial 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, 16 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISIÓN Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IMS IBÉRICA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

En Madrid, siendo las trece horas del día 14 de marzo de 1997, se reúnen en los locales de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima», la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo de empresa, formada por la Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, suscrita el día 14 de abril de 1981, con efecto de 1 de enero del mismo año.

Ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al Convenio vigente durante 1996:

1. Incrementar en un 3,5 por 100 los salarios realmente abonados por todos los conceptos, a todos y cada uno de los trabajadores al 31 de diciembre de 1996.

De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo I.

2. Queda establecida en 9.000 pesetas la prima de puntualidad a la que se refiere el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo.

3. Se modifica la cantidad abonada por kilómetro a que se refiere el artículo 28 (viajes y dietas) en 2 pesetas, fijándose en 50 pesetas por kilómetro recorrido.

4. Se establece definitivamente el día de la empresa, festivo a todos los efectos, el miércoles de Semana Santa.

5. De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente, y además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 1997, se considerarán días «puente» a todos los efectos los siguientes:

16 de mayo.

6. Se incrementará la póliza del seguro colectivo suscrita por la empresa en el año 1985 a 4.500.000 pesetas, acordándose que cualquier aumento en la prima será abonado por la empresa.

7. Se incrementan los tiques-restaurantes en 100 pesetas, pasando de 700 a 800 pesetas.

No habiendo más asuntos que tratar se da por terminada la reunión con el acuerdo de elevar la presente acta a la autoridad laboral, a los efectos previstos en el artículo 90 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

ANEXO I

Tablas salariales 1997

Categoría	Total mensual (14 pagas al año) — Pesetas	Total anual — Pesetas
Titulado superior A	229.207	3.208.898
Titulado superior B	145.426	2.035.964
Titulado medio A	120.000	1.680.000
Titulado medio B	100.000	1.400.000
Técnico en Publicidad	157.075	2.199.050

Categoría	Total mensual (14 pagas al año) — Pesetas	Total anual — Pesetas
Técnico en Marketing A	135.651	1.899.114
Técnico en Marketing B	123.489	1.728.846
Técnico en Marketing C	96.951	1.357.314
Promotor de Ventas A	123.489	1.728.846
Promotor de Ventas B	96.951	1.357.314
Jefe superior administrativo	229.207	3.208.898
Jefe 1.ª administrativo	187.916	2.630.824
Jefe 2.ª administrativo	158.599	2.220.386
Oficial 1.ª administrativo	127.733	1.788.262
Oficial 2.ª administrativo	123.489	1.728.846
Auxiliar administrativo	119.244	1.669.416
Telefonista-Recepcionista	119.244	1.669.416
Ayudante administrativo		Salario mínimo interprofesional
Aspirante administrativo		Salario mínimo interprofesional
Limpiadora		Salario mínimo interprofesional

9830 RESOLUCIÓN de 22 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 «Ibermática, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» (número de código 9002692), que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 1997, 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, 22 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «IBERMÁTICA, S. A.»

Años 1996, 1997 y 1998

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», y sus empleados.

Artículo 2. Firmantes.

1. La empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», por medio de su Gerente o representantes.

2. Los empleados de la citada empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.

3. La validez de los acuerdos referentes al presente Convenio deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Artículo 3. Ámbito.

1. Territorial: El presente Convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad, o pueda tener en el futuro.

Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo, podrán incorporarse como anexos al Convenio.

2. Personal: Los artículos del presente Convenio afectan al personal que preste sus servicios en «Ibermática, Sociedad Anónima», mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de dirección.

3. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1996, su duración será de tres años, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se denuncie por escrito, por una de las partes, con un mínimo de un mes de antelación.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía «ad personam».

Artículo 5. *Normas supletorias.*

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes legales de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la empresa.

2. La convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajo

Artículo 7. *Ingreso, contratación y ceses de empleados.*

Ingreso y contratación:

1. Es facultad exclusiva de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

Toda falsedad en los datos profesionales o que tengan en un futuro repercusión en el ámbito laboral (formación, servicio militar, etc.) del aspirante, avalados por su declaración, determinará la nulidad del contrato y, por tanto, cesará en el acto sin indemnización alguna.

2. Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la empresa facilitará al Comité Intercentros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3. La empresa facilitará al Comité copia básica de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

4. En condiciones similares, la empresa reconoce en favor de los empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

5. La empresa exigirá la formalización por escrito de un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos

titulados o puestos de responsabilidad, ni de tres meses para el resto de los empleados, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Ceses:

1. Cualquier empleado podrá cesar voluntariamente en la empresa, pero cumpliendo el preaviso de quince días mínimo. Si no realizasen este preaviso, perderán los interesados la parte proporcional de las pagas que estuviesen devengadas.

Artículo 8. *Complemento de Seguridad Social.*

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad, accidente o por maternidad, la empresa abonará como complemento de la prestación de la Seguridad Social la diferencia hasta cubrir la totalidad del sueldo bruto que disfrutaba en el momento de causar baja, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores, que señala textualmente lo siguiente: «El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones».

El personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Es requisito indispensable, para poder acceder a dicho complemento, el que los partes de alta, baja y confirmación en incapacidad laboral transitoria o maternidad se presenten en tiempo y forma debidamente cumplimentados.

Artículo 9. *Anticipos.*

1. Los empleados tendrán opción a solicitar un anticipo a la empresa de hasta tres mensualidades del salario medio.

2. La empresa destinará hasta 17.054.000 pesetas a este fin.

3. La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante diez meses, sin interés, con dos meses de carencia.

Los impuestos que puedan corresponder correrán a cargo de los interesados.

4. Las solicitudes se entregarán al Comité Intercentros con copia a la Administración de Personal y será el Comité quien, por riguroso orden de entrada de solicitudes, elaborará las listas de espera y facilitará los datos a la Administración de Personal para su pago y posterior descuento.

5. La empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6. Ante situaciones personales o familiares extraordinarias o urgentes, la empresa podrá autorizar la concesión de préstamos a empleados que así lo justifiquen y que requieran un tratamiento distinto al del contemplado en este artículo.

Artículo 10. *Seguro de vida.*

Todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima», tienen derecho a un seguro de vida que, en ningún caso, tendrá una cobertura inferior al contratado por la empresa el año anterior.

Cobertura:

En caso de muerte natural e incapacidad absoluta por enfermedad: 6.000.000 de pesetas.

En caso de muerte por accidente e incapacidad absoluta derivada de accidente o fallecimiento por lesiones cardíacas: 12.000.000 de pesetas.

1. Esta póliza se revisará bianualmente.

2. Anualmente todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima», facilitarán a la Administración de Personal las variaciones de beneficiarios de este seguro.

Artículo 11. *Ayuda para los estudios.*

La empresa subvencionará con un 50 por 100 (con un límite de 57.475 pesetas), por solicitante, y 4.245.000 pesetas, a nivel de empresa, del coste de aquellos cursos de especialización, postgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está emplazado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden anteriormente mencionado.

Artículo 12. Alojamiento, dietas y kilometrajes en desplazamientos profesionales.

1. La reserva de hotel y del billete de tren o de avión se realizará siempre por la empresa, que asumirá los costes correspondientes.

En el caso de que el empleado decidiese alojarse por su cuenta, Ibermática le abonará por ese concepto un importe equivalente al 75 por 100 del precio de la dieta por cada día que permanezca en dicha situación.

2. Dependiendo del tipo de desplazamiento, corresponderá aplicar:

Desplazamientos esporádicos con pernocta: Dieta o media dieta (si no se realiza la comida o la cena), tanto el día de comienzo como el de terminación.

Desplazamientos continuados con pernocta: Dieta o media dieta (si no se realiza la comida o la cena), tanto en el mismo como en distinto destino o proyecto.

Desplazamientos esporádicos sin pernocta: Lejos (más de 50 kilómetros del centro de trabajo), dieta o media dieta (si no se realiza la comida o la cena).

Desplazamientos continuados sin pernocta: Se consideran continuados, a partir de una duración superior a dos semanas, y no se considerarán interrupciones del desplazamiento continuado aquellas cuya duración sea inferior a dos semanas, no incluyéndose los periodos de vacaciones ni de las bajas; en este caso, se abonará gastos pagados en base a menú del día.

3. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante es la siguiente:

Dieta: 6.045 pesetas para 1997 y 1998, a partir de la firma del presente Convenio.

Media dieta: 3.400 pesetas para 1997 y 1998.

Dieta: Incluye todos los gastos que se produzcan en el día, ocasionados por el viaje a excepción de desplazamientos, hoteles y aparcamiento.

Media dieta: Incluye los mismos conceptos que dieta, pero se aplica cuando no se realiza la comida o la cena.

En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la empresa abonará los gastos correspondientes, con un límite de 3.000 pesetas por comida.

No se verá perjudicado económicamente ningún empleado cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la empresa.

5. El valor del kilómetro a pagar al personal que utilice su vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa se fija en 40 pesetas/kilómetro para los años 1997 y 1998, a partir de la firma del Convenio.

En cualquier caso, el importe máximo a abonar cuando se efectúe un viaje utilizando vehículo propio, será el equivalente al billete de avión (si existiera la posibilidad de realizar el viaje en ese medio), y siempre después de haber solicitado autorización al responsable correspondiente. Ello salvo que sea la empresa la que obligue a realizar el desplazamiento en coche o no exista la posibilidad de utilizar otro medio de transporte, en cuyo caso se abonará el kilometraje total.

6. Al efectuar un viaje por cuenta de la empresa, si existiera posibilidad, se utilizará la autopista de peaje, abonando la empresa el costo de utilización de la misma.

7. Asimismo, se abonarán los gastos de «parking» cuando se utilice.

8. Al personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público, se le abonará el importe correspondiente a 12 kilómetros.

Artículo 13. Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.

Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean precisados a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen cuarenta noches fuera de su domicilio al cabo del año natural, y un día de permiso por cada quince noches adicionales, con límite máximo de cinco días (una semana).

Artículo 14. Traslado permanente.

1. Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

2. La notificación por parte de la empresa deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose, asimismo, una copia al Comité de Empresa.

3. Por todos los conceptos, la empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.

4. Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.

5. Los empleados destinados en localidades distintas, que pertenezcan a la misma categoría y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus puestos, a reserva de lo que libremente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Aceptada la permuta, los interesados no tendrán derecho a indemnización por traslado ni a tiempo de permiso ni a dietas.

Artículo 15. Traslado temporal.

1. Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.

2. Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible «Ibermática, Sociedad Anónima», tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Estabilidad y proximidad geográfica.

Circunstancias personales o familiares.

Criterios de equidad y rotación.

Pertenencia al Comité de Empresa.

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un período similar al anterior.

3. Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la Dirección de Recursos Humanos se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

4. El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en «Ibermática, Sociedad Anónima», y, en su caso, tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas con él.

Las compensaciones del párrafo anterior también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponda la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», aunque ello no conlleve cambio de residencia.

5. El empleado en situación de traslado temporal podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la empresa.

Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

6. El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestre.

7. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en períodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día, obtenido éste sumando al montante de la dieta el gasto de alojamiento.

8. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la empresa el viaje al lugar que señalará el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonará las dietas correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

Artículo 16. *Permisos, licencias y excedencias.*

Permisos: El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los siguientes motivos y por el tiempo que a continuación se señala:

Matrimonio: Veinte días naturales.

Alumbramiento esposa: Tres días naturales (con un mínimo de dos laborables).

Cambio de domicilio: Un día natural.

Fallecimiento del cónyuge y ascendientes y descendientes en primer grado: Tres días naturales, de los cuales dos serán laborables.

Fallecimiento de parientes de segundo grado: Dos días naturales.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos: Tres días naturales o seis medias jornadas.

Enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes de segundo grado: Dos días naturales.

Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

En los grados de parentesco, se incluyen los de afinidad y consanguinidad.

A efectos de cómputo, se empezará a contar el disfrute del permiso desde el primer día del hecho que lo provoque, excepto en el caso de enfermedad grave u operación de familiares de primer grado, que podrá solicitarlo en cualquier momento, mientras dure el proceso de gravedad o internamiento.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc., en centros oficiales de estudios.

En casos de fallecimiento, nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes de primer grado que requieran un desplazamiento superior a 150 kilómetros, podrá disfrutar de un día más de permiso.

Licencias: Los empleados con una antigüedad mínima de un año, podrán solicitar un permiso sin sueldo por un máximo de treinta días, una vez al año, siempre que no suponga menoscabo de la efectividad del servicio.

Excedencias: Se regirán por lo establecido en el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por cualquier empleado de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes de ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Son faltas graves:

La embriaguez o drogadicción ocasional, en el puesto de trabajo.

Faltar al trabajo dos días sin ninguna justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro empleado, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los cajones, armarios u otros enseres de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre, siempre que al menos, haya existido amonestación por escrito.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de tres días al mes sin causa justificada.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás empleados como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar intencionadamente instalaciones, «software», edificios, enseres y departamentos de la empresa. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de sus compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, compañeros, subordinados o clientes; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las sanciones que según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas se podrán aplicar, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

c) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional, pasando a la inmediata inferior.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás empleados y en la empresa.

2. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de empleados, las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente, en la imposición de sanciones a los representantes de los empleados, debidamente elegidos, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la Dirección, con la designación del instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones con las alegaciones del autor de la falta y tomando declaración de los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la Empresa la suspensión de empleo y sueldo, por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa comparecencia de los representantes legales de los empleados.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de negarse a firmar, se le efectuará la notificación ante testigos.

3. Las faltas graves o muy graves se archivarán en los expedientes personales, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

1. El personal de Ibermática estará clasificado en una de las siguientes categorías:

Especialidad	Categoría	Nivel
Administración.	Auxiliar administrativo principiante.	0
	Auxiliar administrativo principiante 1.	1
	Auxiliar administrativo.	2
	Oficial tercero administrativo.	3
	Oficial segundo administrativo.	4
	Oficial primera administrativo.	5
	Jefe segunda administrativo.	6
Comercial.	Jefe primera administrativo.	7
	Ingeniero comercial principiante.	3
	Ingeniero comercial 1.	5
	Ingeniero comercial 2.	6
Distribución productos.	Ingeniero comercial 3.	7
	Ingeniero comercial 4.	8
	Técnico Aplicaciones principiante.	2
	Técnico Aplicaciones 1.	4
Entrada datos.	Técnico Aplicaciones 2.	5
	Técnico Aplicaciones 3.	6
	Grabador sin experiencia.	0
	Grabador.	1
Explotación control aplicaciones.	Grabador/Verificador.	2
	Monitor.	3
	Controlador Aplicaciones.	3
Explotación control sistema.	Controlador Aplicaciones senior «A».	4
	Controlador Aplicaciones senior «B».	5
	Controlador Sistema.	5
Explotación operación.	Controlador Sistema senior.	6
	Operador sin experiencia.	0
	Operador principiante 1.	1
	Operador junior.	2
	Operador.	3
	Operador senior «A».	4
	Operador senior «B».	5
	Planificador Sala.	5
	Jefe tercera Explotación.	5
	Jefe segunda Explotación.	6
	Jefe primera Explotación.	7
Servicios generales.	Auxiliar de Servicios principiante.	0
	Auxiliar de Servicios principiante 1.	1
	Auxiliar de Servicios.	2
«Software» análisis.	Oficial de Servicios.	3
	Analista Orgánico.	5
	Analista.	6
	Analista senior.	7
«Software» diseño.	Jefe Proyecto.	8
	Analista Diseñador.	5
	Analista Diseñador senior.	6
«Software» Programador.	Programador principiante.	2
	Programador.	3
	Analista Programador.	4
«Software» técnico programación.	Auxiliar Programación.	0
	Auxiliar Programación 1.	1
	Programador junior.	2
	Técnico de Programación.	3
	Analista Programador.	4
«Software» sistemas.	Técnico Sistemas 1.	5
	Técnico Sistemas 2.	6
	Ingeniero Sistemas.	7
	Ingeniero Sistemas principal.	8

2. Tablas salariales:

Nivel Profesional	Salario Convenio		
	1996	1997	1998
0	1.250.000	1.250.000	1.250.000
1	1.946.176	1.975.369	1.995.123
2	2.123.107	2.154.954	2.176.504
3	2.354.656	2.389.976	2.413.876
4	2.638.197	2.677.770	2.704.548

Nivel Profesional	Salario Convenio		
	1996	1997	1998
5	2.958.726	3.003.107	3.033.138
6	3.279.256	3.328.445	3.361.729
7	3.624.440	3.678.807	3.715.595
8	3.969.625	4.029.169	4.069.461

3. En las categorías comprendidas en la especialidad «Comercial», el salario convenio será de un 80 por 100 del salario recogido en las tablas, considerándose el 20 por 100 restante como integrante de la parte de la retribución variable.

4. Se garantizará en todo caso, como mínimo, el salario convenio que corresponde.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 19. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo efectivo se fija en 1.720 horas por año. Se realizarán bajo las siguientes modalidades:

A) Jornada partida con intervalo de descanso al mediodía y que se distribuirá en jornada de verano y jornada de invierno, en función de la distribución anual del calendario laboral, que corresponda a cada localidad.

La jornada de verano será de seis horas y media diarias y su duración será de tres meses, preferentemente entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, pudiendo variar de un año y de un centro de trabajo a otro en función de la distribución de las fiestas locales.

Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano.

B) Jornada continuada o de turnos.

Las 1.720 horas se distribuyen entre el número de días laborables establecido en el calendario laboral de cada localidad o departamento.

Los calendarios laborales los elaborará la Dirección de la empresa y se publicarán previo contraste con los representantes de los empleados.

El margen de flexibilidad respecto al horario base será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento de horario base. No obstante, no deberá perjudicarse la efectividad del servicio.

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio de clientes, se atenderá en jornada y horario al de los mismos, con el límite anual de las 1.720 horas de nuestro Convenio, pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

C) Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.

Artículo 20. Vacaciones.

1. Los empleados de la empresa tendrán derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales, que equivalen a veintidós días laborales, de lunes a viernes, o la parte proporcional correspondiente en función de su fecha de alta o baja dentro del año natural.

2. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su con-

venencia, excepto en el supuesto de que la empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.

3. En cualquier caso, los empleados comunicarán la fecha propuesta del comienzo de las vacaciones con, al menos, dos meses de anticipación. En el supuesto de que fuese la empresa quien decidiese paralizar la actividad de todos los empleados durante el verano, se comunicaría con la misma antelación de dos meses.

4. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto.

5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por los empleados y deberán ser solicitadas por el responsable correspondiente.

2. En su caso, las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual}}{\text{Horas anuales Convenio}} = \text{Precio hora normal}$$

Hora extraordinaria = Precio hora normal \times 1,75.

Hora nocturna o festiva = Precio hora normal \times 2,5.

Hora en fiestas patronales (local y provincial), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo = Precio hora normal \times 4 (desde las veintiuna horas del 24 y 31 de diciembre a las veinticuatro horas del 25 de diciembre y 1 de enero).

3. A partir de las catorce horas, el sábado tendrá carácter de festivo, sin perjuicio de la modalidad del trabajo a turnos.

4. En la jornada en que se realicen horas extraordinarias, el período de descanso respecto a la siguiente será, como mínimo, de doce horas.

5. Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.

6. Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche, cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo.

7. Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva.

8. Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquel en que se efectuaron.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

1. El personal de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de julio y 20 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.

2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y éste como sexta parte del cómputo.

Artículo 23. Devengo de sueldos.

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes, entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Artículo 24. Revisión salarial.

1. Se establecen los siguientes porcentajes de subida para cada ejercicio:

	Año 1996 Porcentaje	Año 1997 Porcentaje	Año 1998 Porcentaje
Incremento sobre salario real.	2,25	1,5	1
Variable no consolidable	—	1 garantizado Según resultados	1 garantizado Según resultados

2. Fórmula del cálculo del variable, no consolidable:

Porcentaje resultados	Porcentaje incentivos
$R \leq 40$	$I = 0$
$40 < R \leq 100$	$I = R$
$100 < R \leq 125$	$I = 2R - 100$
$125 < R \leq 175$	$I = R + 25$

Donde R es el porcentaje de realización sobre lo presupuestado.

Donde I es el porcentaje a aplicar sobre el incentivo presupuestado.

En cualquier caso, durante los años 1997 y 1998, independientemente de que se consiga el resultado o no, se garantiza un 1 por 100 a aplicar al salario real de cada empleado en Convenio que hubiera sido alta en plantilla, al menos antes del 31 de diciembre del año anterior al de cada uno de estos dos ejercicios con incentivos. Los incentivos se abonarán una vez conocido el resultado del ejercicio.

CAPÍTULO VI

Garantías sindicales

Artículo 25. Garantías de los representantes de los empleados.

Los delegados de personal, Comités de Empresa o miembros del Comité Intercentros, legalmente elegidos, podrán disponer para el ejercicio de la actividad de representación que tengan encomendada, de todas las competencias que en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se les otorga.

Artículo 26. Comité Intercentros.

1. Composición: Entre los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal, con la siguiente composición:

Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción de aquellos que tengan más de 100 trabajadores que aportarán dos.

2. Actividades: El Comité Intercentros tendrá la representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Otras funciones:

a) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de personal de la empresa.

b) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la empresa.

c) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a empleados de distintos centros de la empresa, sean definidos por mayoría de los Comités de Empresa o Delegados de personal y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

d) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará, en todo caso, la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de personal en sus respectivos ámbitos de actuación,

así como las atribuciones de la Comisión Paritaria que se mencionan en el presente Convenio.

3. **Constitución:** En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones anteriormente señaladas.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

4. **Sistema de votación:** Los votos de que dispondrá cada centro de trabajo serán de uno por cada 20 trabajadores o fracción, calculándose este dato el 1 de enero de cada año.

CAPÍTULO VII

Normas de buena fe contractual

Artículo 27. *Confidencialidad.*

1. Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

Anexo al Convenio de Ibermática durante los años 1996, 1997 y 1998

Las partes negociadoras han tenido a la vista la realización de una serie de modificaciones y mejoras en la estructura empresarial tendentes a la incorporación a Ibermática, de forma progresiva del personal de distintas empresas del grupo y, concretamente, de las denominadas «Iberingeniería Informática, Sociedad Anónima», «Lanmática, Sociedad Anónima» y «Patmática, Sociedad Anónima».

Como consecuencia de la creación de estas modificaciones empresariales resulta de interés hacer constar los derechos adquiridos con anterioridad a la firma del presente Convenio, por el personal de las distintas empresas que forman el grupo de Ibermática, con el fin de no perjudicar los derechos de las citadas personas, que serán conservados en lo sucesivo mediante el abono de determinados pluses sustitutivos de dichos derechos.

1. **Sistema de evaluación individual:** Durante el año 1997 se constituirá una comisión formada por tres miembros elegidos por el Comité y otros tres elegidos por la Dirección de la empresa, que se encargarán de negociar un acuerdo sobre la herramienta a implantar en 1998. Dicha herramienta se implantará mediante acuerdo del Comité y de la Dirección de la empresa.

2. **Participación en comisiones:** En el plazo de un mes a partir del presente Convenio, se constituirán las comisiones de:

Formación.
Plan de carreras.
Comunicación.

Cada una de estas comisiones estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la empresa, teniendo voto de calidad la Dirección de la empresa.

3. **Compromiso de integración de colectivos:** Con objeto de que el personal de las distintas empresas del grupo vaya siendo absorbido por Ibermática, las partes pactan expresamente que, en el periodo máximo de dos meses a partir de la firma del presente Convenio, se establecerán las categorías profesionales y niveles que se determinen, que supondrá la modificación del artículo 18 del Convenio, con la condición de que permitan la incorporación de los otros colectivos, sin costos adicionales. Durante el año 1997 se definirá el plan de integración que finalizará el día 31 de diciembre de 1998.

Durante 1997 y 1998 la empresa garantiza la conversión de, al menos, veinte contratos por año de eventuales a indefinidos, dentro del grupo, de los cuales el 50 por 100 cada año (1997 y 1998) se realizarán en Ibermática.

Con la integración de los distintos colectivos, las partes reconocen que los empleados de las distintas procedencias tienen salarios diferentes. Por ello, a partir de la firma del presente Convenio, se establece un salario mínimo unitario de Convenio de 1.250.000 pesetas, estableciéndose personalmente un complemento que cubrirá la diferencia entre dicho salario y el que actualmente viene percibiendo. Dicho complemento tendrá también carácter salarial.

4. **Complemento de antigüedad:** El vigente complemento de antigüedad desaparece en el Convenio Colectivo y queda sustituido por los siguientes pactos:

A) Los importes anteriores a 1996 correspondientes a este concepto, más lo que corresponda incorporar en los ejercicios 1996, 1997 y 1998, pasarán a integrarse dentro del salario, no pudiendo ser absorbido.

B) Todo el personal que cumpliera trienio de antigüedad durante los años 1996, 1997 y 1998, se le abonará un trienio más que los que vinieren percibiendo por este concepto, de acuerdo con lo establecido en el apartado A) del párrafo anterior.

C) **Compensación:** La empresa, a todo el personal que se encontraba en plantilla a 31 de diciembre de 1995, abonará una compensación por importe de 100.000 pesetas durante el año 1996, cantidad ésta que se consolidará en el salario, no pudiendo ser absorbido.

Durante los años 1997 y 1998, la empresa compensará con 60.000 pesetas, cada año, al personal que se encuentre en plantilla a 31 de diciembre de 1995, si bien dichas cantidades no se consolidarán en el salario. La compensación de 1998 se abonará en la nómina del mes de enero del mismo año.

5. **Seguro médico:** El personal de Ibermática, que actualmente tiene concertado un Seguro médico a fecha 10 de marzo de 1997 y que corre a cargo de la empresa, podrá optar por cualquiera de las dos siguientes soluciones:

1. Mantener el Seguro en forma de póliza colectiva, corriendo cada empleado con el pago de la prima de dicho Seguro. En este caso la empresa abonará dicha cantidad al empleado como un complemento salarial independiente, que se denominará «complemento seguro médico», y que se actualizará en función de los incrementos que dicho seguro tenga.

2. Renuncia al mantenimiento del seguro médico. En este caso la empresa abonará al empleado en su nómina el precio del seguro médico como complemento salarial.

En ambos casos se garantizará un mínimo correspondiente al del precio de la prima de un titular más dos beneficiarios.

6. **Ayuda a comida:** Desaparecerá la actual ayuda a comida y se integrará en el salario, a partir de la firma del presente Convenio de la siguiente forma:

A) Al personal que viniera disfrutando de dicha ayuda, y en función del importe total percibido durante el año 1996, se les traspasará a salario de dicha percepción anual, prorrateándolo en 14 pagas, y con efectos del 1 de abril de 1997, incrementado en el porcentaje del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas actual que les correspondiera.

B) Al personal que no viniera disfrutando durante el año 1996 se les distribuirá linealmente el importe correspondiente a 6.000.000 de pesetas, prorrateándolo en 14 pagas y con efectos del 1 de abril de 1997. Los importes correspondientes a las personas que causaron baja durante el ejercicio 1996, pasarán a engrosar este capítulo.

El personal a que se refiere el apartado A) anterior podrá optar por participar en el reparto lineal recogido en el apartado B), si éste le resultara más beneficioso, incorporando su importe individual al global del apartado B), para su reparto entre todos los que no hubieran disfrutado de esta ayuda.

7. **Información económica:** La empresa se compromete, expresamente, a ir avanzando en la entrega de documentación a medida que se vayan desarrollando las distintas comisiones de trabajo establecidas en el punto 2 de este anexo.

8. La Dirección de la empresa enviará una nota a todos los directivos, comunicándoles la obligatoriedad del cumplimiento de este Convenio, dándoles traslado del texto del mismo y resaltando el papel y la responsabilidad del Comité de Empresa en el cumplimiento de sus cometidos.

Anexo al contrato de trabajo individual

De una parte, don José Luis Pérez Calleja, en nombre y representación de «Ibermática, Sociedad Anónima», como responsable de Administración de personal de la misma.

Y de otra don, como empleado de «Ibermática, Sociedad Anónima».

ACUERDAN

Incluir como anexo al contrato individual de trabajo la siguiente

CLÁUSULA

Compensación seguro médico:

Con efectos 1 de abril de 1997, se establece que Ibermática garantizará el mantenimiento de un complemento por dicho concepto para los beneficiarios actuales, que se actualizará anualmente en la misma proporción en que se incrementen las primas de la entidad aseguradora, salvo que mediante solicitud expresa a la Dirección de la empresa se solicite la

baja, total o parcial, de los beneficiarios de la citada póliza, pasando los importes correspondientes al complemento salarial general, que tendrán la consideración a todos los efectos de salario y, por tanto, se les aplicará cada año el porcentaje de subida que corresponda al mismo y no al de la póliza del seguro.

En cualquier caso, si la baja de beneficiarios no fuera total, al menos, el titular del Seguro deberá permanecer en el mismo.

San Sebastián a de de

Firmado,
El empleado

Por la empresa,
José Luis Pérez Calleja

9831

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del acuerdo de adhesión de la Comisión Negociadora del XVI Convenio de Autoescuelas al II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del acuerdo de adhesión de la Comisión Negociadora del XVI Convenio de Autoescuelas al II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo alcanzado el día 11 de abril de 1997 de una parte por CNAE y de otra por FETE-UGT, USO y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con 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 Acuerdo de Adhesión en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ADHESIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVI CONVENIO DE AUTOESCUELAS AL II ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

La Formación Profesional Continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El futuro del sistema productivo español, va a depender, en gran medida de la cualificación de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas empresas, constituyendo la Formación Profesional Continua de calidad una verdadera inversión.

Las necesidades de la Formación Continua se hace necesaria en el sector de Autoescuelas, donde los cambios legislativos y tecnológicos, así como la fuerte competencia a la que deben de enfrentarse las empresas del sector, requiere una constante cualificación de estos trabajadores.

La libre circulación de trabajadores en el marco europeo, exige una formación continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

La política de formación continua debe pues proporcionar a los trabajadores y empresarios del sector de Autoescuelas, mayor nivel de cualificación necesaria para:

1.º Promover el desarrollo personal y profesional, así como la viabilidad de las empresas, la prosperidad de éstas tiene que revertir en beneficio de sus trabajadores.

2.º Contribuir a la eficacia económica de las empresas de este sector mejorando, en todo lo posible, su competitividad.

3.º Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.

4.º Contribuir con la formación profesional continua a propiciar que la enseñanza impartida por las Autoescuelas sea de una mayor calidad, esta mejor calidad debe de contribuir a una disminución de accidentes de tráfico.

Para cumplir con los anteriores objetivos, se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades de formación de empresas y trabajadores del sector. Al mismo tiempo, habrá de dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir que ésta sea de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para mejorar su cualificación profesional.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, reconociéndose con capacidad y legitimación para negociar, según lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, suscriben este documento, sirviendo el mismo como adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de fecha 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), a los efectos que proceda.

Esta adhesión, la efectuamos conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores del sector de Autoescuelas, y en vista a la experiencia, que respecto a este tema se tiene en el sector con la adhesión de los sucesivos convenios colectivos al I Acuerdo Nacional de Formación Continua, y al Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Autoescuelas suscrito el 10 de julio de 1993, en el marco del Acuerdo antes citado.

Las partes firmantes remitirán la presente adhesión a la autoridad laboral competente para su registro y publicación. E igualmente lo remitirán a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua a los efectos oportunos.

9832

RESOLUCIÓN de 4 de abril de 1997, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 180/1997, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta).

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 64 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y en relación con los artículos 59 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se hace público, por parte de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y para conocimiento de aquellos a cuyo favor hubieran derivado o derivasen derechos del acto impugnado, y de quienes tuvieren interés directo en el mantenimiento del mismo, que por la Asociación Profesional Sindical de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se ha presentado recurso contencioso-administrativo número 180/1997 ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Sexta), sobre productividad y distribución del remanente final del ejercicio de 1996 entre Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y Controladores Laborales.

Todo lo anterior a efectos de emplazamiento de quienes, con arreglo a los artículos 64 y 66, en relación con los artículos 28 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, puedan comparecer y personarse en actos como demandados o coadyuvante en actos en el plazo de nueve días.

Madrid, 4 de abril de 1997.—El Director general, Javier Minondo Sanz.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

9833

ORDEN de 25 de abril de 1997 por la que se aprueban las bases reguladoras y la convocatoria para la concesión de ayudas en el trienio 1997/1999 en relación con la Iniciativa de Apoyo a la Tecnología, la Seguridad y la Calidad Industrial (ATYCA).

El Ministerio de Industria y Energía en ejercicio de sus competencias en materia de promoción e incentivo de las inversiones empresariales en investigación y desarrollo (I+D), diseño, calidad, seguridad y medio ambiente industrial, ha elaborado la Iniciativa de Apoyo a la Tecnología, la Seguridad y la Calidad Industrial (ATYCA) con el fin de profundizar en la mejora de la competitividad de las empresas, garantizar el empleo cualificado a medio y largo plazo y aumentar la calidad de vida de los ciudadanos.

En este sentido, la iniciativa citada contempla un sistema adecuado de incentivos para movilizar a las empresas y otras entidades a desarrollar actividades de I+D, diseño, calidad, seguridad y de medio ambiente industrial.