

**Oficial de segunda:** Es el profesional que tiene a su cargo análogas actividades de la categoría superior, pero referidas a un turno de trabajo, bajo instrucciones generales o a los aspectos menos complejos y más repetitivos de las mismas.

**Auxiliar:** Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales y administrativas con adecuada responsabilidad.

#### *Grupo IV. Complementario General*

En este grupo se integran aquellos profesionales que desempeñan funciones no comprendidas en ningún otro grupo, para las que se precisa poseer un título universitario de grado superior o medio.

**Titulado superior:** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exigió o consideró condición básica una titulación de grado superior universitario, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales de las establecidas en el presente Convenio.

**Titulado medio:** Es el profesional para cuya admisión o asignación de puesto de trabajo se exige como condición básica una titulación oficial de grado medio, y que, desarrollando funciones propias de su titulación académica, no es clasificable en otras categorías profesionales de las establecidas en el presente Convenio.

### **15115** RESOLUCIÓN de 4 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación 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» (código de Convenio número 9010912), que fue suscrito, con fecha 26 de enero de 1998, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, 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, 4 de junio de 1998.—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. *Ámbito 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 Arganda del Rey (Madrid), con domicilio en la calle Latón, número 8, polígono industrial «Finanzauto», 28500 Madrid, así como en las delegaciones de Lugo, Vitoria, Barcelona, Alicante y Sevilla.

Quedan excluidos del presente Convenio los Directores.

#### **Artículo 2. *Ámbito temporal.***

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, manteniendo su vigencia por un plazo de un año, es decir hasta el 31 de diciembre de 1998. 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 prorrogarán 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 setenta y seis 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 veinticinco 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 período 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 del 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, etc.

**Artículo 9. Turnos de guardia.**

Se establece un turno de guardia para todos los sábados del año, que funcionará entre las 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 repuestos. La guardia será efectuada por una sola persona, con carácter rotativo.

En todos los casos, dichas horas serán retribuidas o bien canjeadas por horas 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 canjearla 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 cien por cien (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 período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1998 el salario base de convenio es el que figura como anexo número 1 de este Convenio.

La tabla de salarios base para cada categoría que figura en el anexo número 1, 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 1998 se fija en un 3,4 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.

Se establece un bonus para toda la plantilla que consistirá en lo siguiente:

Recibirán el bonus todos los empleados tanto fijos en plantilla como eventuales, en alta a fecha de 31 de diciembre de 1998, que hayan trabajado, al menos, tres meses durante dicho año.

Los empleados cuya relación laboral con la compañía durante 1998, hubiera sido inferior a doce meses, percibirán el porcentaje sobre dichos conceptos proporcionales a la duración de dicha relación.

El bonus se establece en un 0,5 por 100 por cada 100 millones de envases de cartón vendidos —en el mercado nacional o en el extranjero— por encima del presupuesto de 1998, que está fijado en 5.338 millones de envases de cartón.

Dicho porcentaje se calculará en base a los siguientes conceptos: Salario base, complementos de Convenio y personal, y antigüedad del año 1998.

El bonus de un 0,5 por 100 por cada 100 millones será efectivo únicamente por cada 100 millones de envases vendidos, no teniéndose en cuenta ni fracciones ni partes proporcionales.

La cantidad recibida por este concepto no será consolidable a efectos de la subida salarial que se acuerde para años siguientes.

El abono del bonus se realizará dentro de los dos primeros meses de 1999, una vez conocido el dato definitivo del número de envases de cartón vendidos, y se efectuará en nómina, con la correspondiente retención a efectos del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas.

El establecimiento de este bonus para el año 1998 no obliga a la empresa a repetirlo en años sucesivos.

Los aumentos salariales para años naturales sucesivos serán objeto de nuevas negociaciones cada año, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de 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 número 1 (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 períodos de prueba. Aquellas personas que sean promocionadas percibirán 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, etc., no se encontraran 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 10 «tickets» por un importe de 1.000 pesetas en total, corriendo con el resto de los gastos la empresa. Estos «tickets» 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).

En la actualidad, los empleados pueden elegir entre una de las dos pólizas colectivas con las que se trabaja.

**Artículo 18. Ayuda para locomoción.**

La empresa abonará en la nómina de cada mes en concepto de locomoción las cantidades a continuación mencionadas:

a) Recibirán una ayuda de 4.900 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 10.720 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 19.688 pesetas mensuales, todos aquellos empleados que residan a una distancia igual o superior a 25 kilómetros y menor de 40 del lugar donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.

d) Recibirán una ayuda de 28.875 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.*

Para los empleados del centro de trabajo de Arganda del Rey, la empresa tiene subvencionado y concertado un único polideportivo o gimnasio que podrá ser utilizado de acuerdo a las normas y política establecida en el manual operativo de la compañía. También está subvencionada y concertada la utilización de las instalaciones del polideportivo municipal de Arganda del Rey.

El personal de delegaciones, podrá hacer uso de un gimnasio en el lugar que mejor le convenga. La empresa se hará cargo del 60 por 100 del recibo, sin superar en ningún caso las 5.000 pesetas, mes por empleado, por este concepto.

### 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, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, cuya distancia sea superior a 250 kilómetros, la licencia se ampliará a 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, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, cuya distancia fuera superior a 250 kilómetros la licencia se ampliará a 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 período no laboral.

#### Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

La empresa concederá al personal que al menos cuente con una antigüedad de un año en la misma, el pase a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior dos años ni superior a cinco años. Trascurrido el plazo sin solicitar el reingreso, perderá el excedente todos sus derechos.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse con un mes de antelación, y la de reingreso deberá realizarse dentro del período de excedencia y con un mes de antelación a la fecha de reincorporación.

Finalizado el período de excedencia y solicitado en tiempo y forma el reingreso a la empresa el excedente esperará a que se produzca una vacante en el caso de que no existiera en ese momento, lo cual será comunicado por la empresa en el caso en que esto ocurra.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

#### Artículo 30. *Excedencia forzosa.*

El personal designado para cargo público pasará a la situación laboral de excedencia forzosa. En este caso, la excedencia durará el tiempo que dure el cargo público que la determine. Al reincorporarse, se le otorgará el derecho de ocupar el mismo puesto que el interesado ocupaba en el momento de su paso a la situación de excedencia forzosa. Dicho reingreso deberá solicitarse por escrito dentro del mes siguiente a la conclusión del desempeño del correspondiente cargo público.

El tiempo de excedencia forzosa sí se computará como activo a efectos de la antigüedad en la empresa.

#### 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 1998 sea superior al 2,1 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 1998, la diferencia entre el IPC real y el 2,1 por 100 preestablecido, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1999. 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 a 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 número 1.

La fórmula de cálculo es la siguiente:

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

\* Salario base.

Nocturnidad: Cuando los técnicos de campo presten sus servicios entre las veintidós 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 veinte mil pesetas anuales (20.000 pesetas) que podrán canjear por artículos de viaje (maletas, etc.) previa presentación de factura.

Kilometraje fin de semana: Todos los técnicos de campo que por necesidades del cliente tengan que permanecer en 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. Material necesario para trabajar.

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

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 coches para casos necesarios.

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 la tarjetas y maletas anteriormente 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 — Pesetas	Antigüedad — Pesetas	Horas extra normales — Pesetas	Horas extra norm. viaje — Pesetas	Horas extra festivas — Pesetas	Horas extra fest. viaje — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas
Director .....	355.280	21.317	—	—	—	—	—
Gerente .....	328.724	19.724	—	—	—	—	—
Jefe de Servicio .....	296.567	17.794	4.055	4.055	4.633	4.633	1.042
Jefe de Sección .....	235.407	14.124	3.218	3.218	3.678	3.678	827
Técnico especialista .....	218.348	13.101	2.984	2.984	3.411	3.411	767
Encargado .....	218.348	13.101	2.984	2.984	3.411	3.411	767
Técnico senior .....	214.470	12.868	2.932	2.932	3.350	3.350	753
Jefe de equipo .....	214.470	12.868	2.932	2.932	3.350	3.350	753
Técnico .....	197.508	11.851	2.701	2.701	3.085	3.085	695
Técnico de servicios .....	197.508	11.851	2.701	2.701	3.085	3.085	695
Oficial 1.ª Administración .....	197.508	11.851	2.701	2.701	3.085	3.085	695
Técnico junior .....	177.112	10.626	2.421	2.421	2.767	2.767	622
Oficial 2.ª Administración .....	177.112	10.626	2.421	2.421	2.767	2.767	622
Oficial 1.ª Conducción .....	176.415	10.585	2.411	2.411	2.757	2.757	618
Auxiliar administrativo .....	156.196	9.372	2.136	2.136	2.440	2.440	549
Recepcionista .....	156.196	9.372	2.136	2.136	2.440	2.440	549
Limpiadora .....	139.159	8.350	1.902	1.902	2.173	2.173	489

**15116** RESOLUCIÓN de 8 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral procedente del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo (código de Convenio número 9009612), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1998, de una parte, por los representantes de la Administración, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT, CSI-CSIF y CGT, en representación del colectivo laboral afectado al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 prorrogados para 1996 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, 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 con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995 prorrogados para 1996 por el Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 8 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL  
PROCEDENTE DEL SUPRIMIDO MINISTERIO DE COMERCIO  
Y TURISMO**

**CAPÍTULO 1**

**Extensión**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. El presente Convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en cualesquiera de las Unidades y Centros del Ministerio de Eco-

nomía y Hacienda, y son procedentes del suprimido Ministerio de Comercio y Turismo. En adelante, todas las referencias que se efectúen al Ministerio de Economía y Hacienda y/o al Departamento, se entenderán referidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal acogido a los Convenios Colectivos de Artes Gráficas y de Economía y Hacienda.

b) Los trabajadores adscritos a organismos autónomos y demás entes públicos del Ministerio de Economía y Hacienda que tengan un Convenio Colectivo propio o los que estuvieren incluidos en los Convenios Colectivos de estos organismos.

c) El resto del personal del Ministerio de Economía y Hacienda.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

1. Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los trabajadores fijos de plantilla, fijos discontinuos, interinos, eventuales, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya relación de servicios con el Departamento se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos o, en tanto subsistan, los de colaboración temporal.

b) Los profesionales cuya relación con el Ministerio de Economía y Hacienda se derive de una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales, expresamente, el carácter de personal laboral eventual, interino o fijo del Departamento.

c) El personal cuya relación se formalice expresamente fuera de Convenio por contenerse en el contrato funciones distintas a las señaladas en el presente Convenio Colectivo.

d) El personal laboral destinado en el extranjero.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todas las Unidades y Centros de trabajo del Departamento a que se refiere el artículo 1, salvo aquellos que están situados en el extranjero.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1996. Sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1996.

**Artículo 5. Condiciones de denuncia del Convenio.**

1. Si no media denuncia expresa, se entenderá automáticamente prorrogado este Convenio por ambas partes, a todos los efectos, hasta el 31 de diciembre de 1997.