BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Suplemento al número 235, correspondiente al día 3 de octubre de 2000

Fascículo I

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

Convenios colectivos

– Resolución de 29 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» —planta de Getafe—. (Código número 2810531) .. 2
– Resolución de 30 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Polideportivo Los Cedros, Sociedad Limitada». (Código número 2807092) 7
– Resolución de 30 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima». (Código número 2808952) 8

Modificación Reglamento Sistema Solución Extrajudicial Conflictos Trabajo

– Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación de artículos del «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid» 25

Convenios colectivos

– Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» —planta de Alcobendas—. (Código número 2810541) 29
– Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo adoptado por el «Instituto Municipal de Deportes» y la representación legal de sus trabajadores con fecha 26 de abril de 1999. (Código número 2802372) 39
– Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima». (Código número 2807142) 41
– Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima». (Código número 2807512) 63
– Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (CESPA), Sociedad Anónima» —limpieza viaria de San Sebastián de los Reyes—. (Código número 2807201) 72
– Resolución de 1 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Parques Reunidos, Sociedad Anónima». (Código número 2803052) 74
– Resolución de 1 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Comercio de la Piel» en general, suscrito por la Asociación de Comerciantes del Calzado, Asociación de Almacenistas de Curtidos, Asociación de Comerciantes de Marroquinería, Asociación Empresarial de Peletería, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2800775) 93
– Resolución de 5 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Dragados y Construcciones, Sociedad Anónima y URBASER, Sociedad Anónima (Unión Temporal de Empresas)» —Planta Transferencia de Las Rozas— recogida de sólidos urbanos. (Código número 2810173) 94

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 29 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» —planta de Getafe—. (Código número 2810531).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» —planta de Getafe—, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 14 de julio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Texto articulado del convenio colectivo de trabajo de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» planta de Getafe

Artículo 1.° *Vigencia, duración y revisiones.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2000 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2000, excepto en algún punto previamente acordado y especificado.

La denuncia podrá efectuarse por escrito por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación de un mes, a la fecha de terminación de su vigencia.

De no mediar denuncia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2001 en sus propios términos.

Art. 2.° *Normas.*—A efectos de cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores se establece lo siguiente:

a) El presente convenio se concierta entre la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» (planta de Getafe) y los trabajadores de la misma, representados por su comité de empresa.

b) Las normas de este convenio son aplicables a todo el personal de la empresa, exceptuando el personal directivo.

c) La empresa tiene su centro de trabajo en calle Gutenberg, número 4 de Getafe (Madrid).

d) La comisión paritaria para atender de cuantas cuestiones puedan derivarse de este convenio, está formada por parte de la dirección por los firmantes de este convenio y por parte de los representantes de los trabajadores, por el presidente, el secretario y un vocal del comité de empresa.

Art. 3.° *Salarios.*—3.1. Tablas salariales: incremento sobre salario base, plus convenio, retribución voluntaria y antigüedad en un 3,25 por 100.

La retribución de convenio, constituida por el salario base y el plus de convenio, se distribuirá con el 75 por 100 en el salario base y el 25 por 100 en el plus de convenio, surtiendo efectos inmediatamente después de la firma del convenio. Será una mera redistribución de cantidades entre conceptos retributivos, que no implica ni implicará ningún incremento retributivo.

El personal con contrato de trabajo percibirá en concepto de retribución voluntaria la cantidad mínima de 2.518 pesetas mensuales al cumplir el primer año en la empresa; 5.500 pesetas mensuales a partir del segundo año cumplido y 6.100 pesetas mensuales a partir del tercer año cumplido.

3.2. Hora prima: incremento de un 2 por 100 de la hora prima, con respecto a 1999 (577 pesetas).

3.3. Horas nocturnas: el valor de la hora nocturna se calculará para el siguiente horario:

Desde las 22,00 horas hasta las 07,00 horas.

Abonándose el 20 por 100 sobre la hora profesional, cuya valoración incluye los siguientes conceptos:

— Salario base.
— Plus convenio.
— Retribución voluntaria.
— Antigüedad.

3.4. Gratificación por objetivos:

Se acuerda gratificación extraordinaria de cinco días de salario base si pasamos la auditoría QS.9000/VDA.6.

Esta paga se abonaría al mes siguiente de la aprobación.

Se abonarán 20.000 pesetas de gratificación, sin consolidar y en un solo pago, al mes siguiente de finalizada la «integración».

Esta gratificación se dará sobre la base de la buena voluntad, cooperación y colaboración del personal con motivo de la integración de las plantas de Alcobendas y Getafe.

3.5. Composición de las pagas extras.

Las pagas extras de vacaciones y Navidad, comprenden los siguientes conceptos:

— Salario base.
— Plus convenio.
— Retribución voluntaria.
— Antigüedad.
— Incentivos y complementos.

Cada una de las pagas extraordinarias de julio y diciembre incluirán además de los conceptos citados, las tres cuartas partes de la prima del personal de mano de obra directa de los tres meses anteriores, es decir, abril, mayo y junio para la paga de julio y, septiembre, octubre y noviembre para la paga de diciembre.

3.6. La paga de vacaciones incluye además de los conceptos citados en el punto anterior, la media de prima cobrada durante los meses de mayo, junio y julio.

3.7. Se establece un premio de antigüedad para el personal que, en este año vaya cumpliendo el primer quinquenio y sucesivos. Este premio se cobrará por una sola vez, al devengar el quinquenio de que se trate.

Durante el año 2000 el importe de este premio será de 25.000 pesetas y se aplicará con efectos retroactivos a 1 de enero de 2000.

Art. 4.° *Jornada laboral.*—La jornada laboral para el año 2000 será de 1.778 horas de trabajo efectivo para todo el personal y se regirá por el calendario laboral firmado en su día por ambas partes.

Art. 5.° *Turnos de trabajo.*—Control de producción tratará de rotar al máximo posible a todo el personal que así esté contratado, todo ello en función con las posibilidades de la sección y las necesidades de fabricación.

Art. 6.° *Organización del trabajo.*—6.1. La organización del trabajo corresponde al empresario, con arreglo a lo previsto en este convenio y en la legislación vigente, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización del trabajo de la empresa y/o en sus tareas, secciones y/o departamentos, corresponde a la dirección, que tendrá en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar sus decisiones al respecto.

6.2. Períodos de adaptación (el término día corresponde a una jornada de ocho horas):

I) Cambios de método o proceso:

— Trabajadores de nuevo ingreso: tres días.

— Trabajadores de plantilla: dos días.

II) Trabajos con modificaciones:

— Trabajadores de nuevo ingreso: tres días.

— Trabajadores de plantilla: un día.

Durante el período de adaptación se abonaría el sistema de prima a la media, siempre que haya una evolución positiva desde que empieza la adaptación.

En los casos de conflicto o discrepancia, la comisión paritaria decidirá la duración de los mismos.

6.3. Primas y períodos de adaptación productos de Alcobendas.

Todo aquel trabajador que por circunstancias de la producción efectúe trabajos cronometrados en la fabricación de los productos provenientes de Alcobendas, se acogerá a las primas y períodos de adaptación según su categoría y que se han venido aplicando respecto de dichos productos. Al rendimiento obtenido se le aplicaría la tasa horaria del convenio de Getafe en el sistema cronometrado.

Art. 7.° *Comisión paritaria de métodos y tiempos.*—Como elemento integrante de la regulación sobre organización del trabajo y como órgano consultivo que asista a la dirección en el ejercicio de sus facultades organizativas, se acuerda la constitución de una comisión paritaria de métodos y tiempos.

Dicha comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores. Una vez que se produzca la integración en la fábrica del personal procedente de la planta de Alcobendas, uno de los miembros de la comisión designado en representación de los trabajadores, procederá de dicha planta, pudiendo ser uno de los miembros de la comisión constituida en esa planta. La presidencia de la comisión corresponderá a uno de los representantes de la empresa.

Los miembros elegidos por parte de los representantes de los trabajadores, dispondrán cada uno de un crédito de horas retribuidas de hasta un máximo de trece horas mensuales, previstas exclusivamente para el desarrollo de las funciones correspondientes a la pertenencia a esta comisión (incluyendo el tiempo por asistencia a sus reuniones).

Las actuaciones y competencias de esta comisión serán las siguientes:

— La comisión será informada sobre las decisiones de la dirección relativas a las modificaciones en métodos de trabajo o mediciones de tiempos y la representación de los trabajadores podrá designar un representante (miembros de la comisión) para que esté presente en los estudios y mediciones que se realicen.

— Una vez concluidos los estudios y mediciones, se informará a la comisión del proceso seguido y de sus resultados y conclusiones, así como de la pauta correspondiente. Si algún trabajador afectado no está de acuerdo con los resultados y pautas correspondientes, deberá notificarlo a la comisión, que elaborará un informe en el plazo de quince días. Todo ello no afectará a la ejecutividad de las decisiones empresariales que puedan adoptarse. Las partes de la comisión podrán recabar asesoramiento externo cuando existan discrepancias sobre los estudios realizados.

— La comisión también informará a la dirección en los casos de conflicto o discrepancia sobre la duración de los períodos de adaptación.

Art. 8.° *Primas a la producción.*—8.1. La tasa horaria de hora prima ganada por el personal directo se establece en 577 pesetas (quinientas setenta y siete pesetas).

8.2. Con relación a aquellos trabajos específicos, es decir exclusivamente de producción en la fabricación de la empresa y que por diferentes causas no han podido ser cronometrados, se señala a continuación qué trabajos se consideran como trabajos productivos y tienen primas de producción y qué trabajos no son productivos y en consecuencia, carecen de prima de producción, pero tienen a cambio la carencia de incentivo, de acuerdo con las categorías y cantidades que establece el convenio del sector.

Art. 9.° *Trabajos productivos.*—9.1. Puestos de trabajo con exigible, ya sea tasado, estimado o comparado, el importe de la hora prima ganada será de 577 pesetas hora.

9.2. Puestos de trabajo que tienen tablas específicas y que son concretamente: extrusoras y control de calidad, así como los peones adjuntos a estas secciones (se adjuntan tablas) 9.1.

9.3. Trabajos a la media son aquellos trabajos que no están cronometrados y/o son difíciles de cronometrar, pero que son considerados como productivos. Estos trabajos son, concretamente, los siguientes:

— Fabricación de útiles de conformar tubo.

— Recuperación de piezas.

— Secado.

— Otros trabajos específicos (útiles varios, etcétera).

— Preparación de máquina que conlleve cambio de utillaje.

El sistema de valoración de la prima en estos casos y hasta tanto sean cronometrados se hará de forma siguiente:

— Hasta el 25 por 100 del tiempo no cronometrado en los trabajos del mes se abonará un 25 por 100 de las horas no cronometradas.

— Del 25 por 100 en adelante todo al 20 por 100.

No obstante se procurará intensificar el cronometraje de todos aquellos trabajos que puedan ser factibles de cronometrar a fin de evitar al máximo posible trabajar sin exigible.

Se vigilarán mientras tanto los tiempos invertidos en estos trabajos sin cronometrar, ya que al ser abonados los mismos

con la fórmula expuesta anteriormente, el rendimiento obtenido deberá ser aproximadamente igual al porcentaje que se le aplique. La hora así obtenida se abonará a 577 pesetas.

Art. 10. *Trabajos no productivos.*—10.1. Cobrarán la media de la prima del personal de mano de obra directa (MOD):

— Peones indirectos cuyo trabajo sea el de alimentador y/o apoyo a la producción, así como los peones de almacén.
— Al personal de mantenimiento que a la firma del preacuerdo de este convenio percibiera prima y de acuerdo a las condiciones establecidas en el mismo.

10.2. El 25 por 100 de la hora prima establecida a:

— Personal dedicado al 100 por 100 al área de Rework (el personal de nueva incorporación cobraría el 20 por 100 a la media durante los tres primeros meses).
— Personal trabajando en la máquina TADISA, hasta implantación de exigible.

10.3. Se pagará prima al 25 por 100 por el tiempo de paros como consecuencia de la falta de energía y componentes y en los recuentos de inventario físico.

10.4. Se pagará prima al 110 por 100 los siguientes trabajos:

— Por limpieza de máquinas y puesto de trabajo.
— Por tiempos perdidos por avería de máquina.
— Por falta de trabajo.

10.5. Cualquier otro trabajo o puesto de trabajo de la empresa que no esté incluido expresa y específicamente en el artículo 8.° y 9.1 del presente convenio (es decir: trabajos con exigible, trabajos con tablas específicas y trabajos a la media que se detallan), no se consideran trabajos productivos y, en consecuencia, no tendrán prima alguna y sólo percibirán la carencia de incentivo conforme a la categoría e importe que establezca el convenio colectivo del metal de la Comunidad de Madrid y cualquiera otra disposición legal vigente en esta materia.

Art. 11. *Tablas de incentivos.*—Se adjuntan como anexos a este convenio las tablas de incentivos para las secciones de extrusoras y control de calidad.

Art. 12. *Subvenciones y ayudas.*—12.1. Subvención comidas: se retribuirá la cantidad de 69.278 pesetas anuales repartidas en once mensualidades (6.298 pesetas por mes), al personal de la empresa que trabaja a jornada partida. Dicha cantidad se abona en proporción al tiempo de permanencia en el mes en dicha jornada.

12.2. Ayuda escolar: la empresa subvencionará a los trabajadores de la empresa por cada hijo que al día 1 de septiembre de cada año (siendo mayores de cuatro años y menores de dieciséis años), estén incluidos en la Seguridad Social del solicitante y acrediten estar inscritos en cualquier escuela, la cantidad de 1.581 pesetas mensuales por el período escolar, es decir, desde septiembre a junio ambos inclusive.

Las altas o bajas que pudiera producirse durante el curso por cumplimiento de edad, no surtirán efecto hasta el curso siguiente.

Las altas o bajas que se produzcan durante el curso como consecuencia de ingreso o cese de trabajadores que tuvieran hijos con derecho a ayuda escolar, serán tratados de la forma siguiente:

Alta: se comenzarán a computar en la distribución del curso siguiente (1 de septiembre).

Bajas: dejan de percibir la ayuda escolar automáticamente desde el momento que cesa en la empresa.

Las solicitudes para percibir la ayuda escolar deberán presentarse durante el mes de septiembre de cada año.

12.3. Ayuda de estudios: la empresa subvencionará con el 50 por 100 de la tasa mensual del centro de estudios o academia a cada empleado de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» que esté efectuando algún tipo de estudios, de acuerdo a lo siguiente:

— Que los estudios que esté realizando redunden en beneficio de la empresa.
— La subvención se hará efectiva previa presentación del justificante de pago del centro de estudios o academia.
— Se subvencionará un sólo tipo de estudios.
— Se subvencionará solamente la parte correspondiente a la del curso escolar.

12.4. Ayudas por enfermedad y accidentes laborales.

Por incapacidad temporal: a partir del decimoprimer día de enfermedad (segundo parte de confirmación), la empresa abonará la diferencia, si procede, de la que percibe de la Seguridad Social, para que el trabajador perciba el 100 por 100 del salario bruto concertado (salario base, plus convenio, retribución voluntaria y antigüedad), más la media de la prima del último mes antes de causar baja.

Al llevar un año enfermo, sólo percibirá lo que abone la Seguridad Social.

Si hubiere recaída, sólo percibirá lo que abone la Seguridad Social.

Por accidente de trabajo: a partir del segundo día del accidente, la empresa abonará la diferencia, si procede, de lo que percibe de la mutua para que el trabajador cobre el 100 por 100 del salario bruto concertado (salario base, plus convenio, retribución voluntaria y antigüedad).

A partir del decimoprimer día del accidente, la empresa abonará la diferencia, si procede, de lo que percibe de la mutua para que el trabajador cobre el 100 por 100 del salario bruto concertado (salario base, plus convenio, retribución voluntaria y antigüedad), más la media de la prima del último mes antes de causar baja.

Al llevar un año accidentado sólo percibirá lo que abone la mutua de accidentes.

Si hubiera recaída sólo percibirá lo que abone la mutua.

Enfermedad o accidente de trabajo en período de vacaciones: pactado entre la empresa y sus trabajadores que las vacaciones anuales sean disfrutadas en un determinado período del año, en caso de enfermedad del trabajador hay que distinguir entre:

— El personal que se encuentre de baja por enfermedad común o accidente en el momento del inicio de las vacaciones anuales, tendrá derecho al disfrute, dentro del transcurso del año natural, de los días pendientes.
— Si la situación de baja por enfermedad se ha producido con anterioridad al período pactado de vacaciones y haya estado internado en un centro de la Seguridad Social por período mínimo de tres días, la empresa bonificará al trabajador el tiempo que le hubiere correspondido disfrutar de vacaciones a la fecha en que causó la baja por enfermedad, pudiendo optar la empresa entre bonificarlo en tiempo o en metálico. En este caso sería a razón de salario pactado.

  En el caso de accidente de trabajo que se haya producido con anterioridad al período pactado de vacaciones, la empresa bonificará en tiempo o en metálico al trabajador, lo que le hubiese correspondido disfrutar de vacaciones. El accidente se tendría que haber producido dentro del recinto de la empresa o en gestión encomendada por la misma, no siendo en este caso imprescindible el período de internamiento en ningún centro de mutua o Seguridad Social.

12.5. Fondo económico deportivo-cultural: subvención a este fondo de 11.250 pesetas mensuales por once mensualidades (123.750 pesetas al año). La comisión que regule este fondo estará compuesta por:

— Un representante del comité de empresa.

— Un representante de la dirección.
— El trabajador más antiguo.

12.6. Ayuda de transporte.

12.6.1. Una ayuda mensual de 4.280 pesetas por once mensualidades.

12.6.2. Para el personal que estuviera trabajando en Bolívar y que no pueda utilizar el autobús de la empresa, por tener turno distinto al de mañana, recibirá la misma ayuda, es decir 4.280 pesetas al mes por once pagas, a partir del mes siguiente de la firma del presente convenio.

12.7. Minusvalías: por este concepto se abonará la cantidad de 10.000 pesetas mensuales a aquellos trabajadores que tengan hijos con una prestación por minusvalía reconocida por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO).

Art. 13. *Seguro de vida.*—Se suscribirá una póliza de vida, a partir del mes siguiente a la firma del preacuerdo, que cubrirá para todos los trabajadores, una indemnización equivalente a un año de salario bruto.

Art. 14. *Créditos.*—Los supuestos contemplados son aquellos en los que un trabajador solicite a una entidad financiera un crédito para la adquisición de una vivienda o bien para reformas, costes de escrituras o atención de casos de imperiosa necesidad.

En los casos referidos, el interesado abonará normalmente y a su cargo el importe correspondiente al reintegro del crédito, incluyendo capital, intereses, impuestos y gastos. Respecto del abono de los intereses y, en los importes que por tal concepto, excedan de la aplicación de un tipo de interés del 3,25 por 100, la empresa reembolsará al trabajador las cantidades que procedan en los términos de este artículo y en relación con un importe máximo del crédito de un millón de pesetas en los supuestos de adquisición de primera vivienda, y de quinientas mil pesetas en los demás supuestos.

Los reembolsos posibles a cargo de la empresa, se referirán siempre a créditos solicitados por el personal acogido al convenio y por un importe máximo y global de tres millones de pesetas.

En función de la evolución futura de los tipos de interés, se podrá revisar el tipo de interés de referencia arriba indicado, para determinar los excesos sobre los cuales se establecen las subvenciones referidas en este artículo. La empresa y la comisión paritaria de convenio, serán los encargados de la revisión y concesión de dichas subvenciones.

Art. 15. *Permisos especiales por enfermedad y por estudios.*—Por enfermedad: a petición del trabajador y por razones de enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado, la empresa concederá permiso especial a estudiar en cada caso, bien en jornada reducida o completa. Este permiso no será retribuido.

Las horas o días utilizados, podrán ser recuperados o descontados a petición del trabajador según la carga de trabajo.

Por estudios: la empresa estudiará las propuestas según cada caso concreto, a petición del trabajador, para conceder permisos durante el tiempo necesario para la realización de estudios, con la correspondiente reducción salarial.

Art. 16. *Salud laboral.*—Se trata de la mutua de accidentes de trabajo para que su revisión médica anual sea exhaustiva y acorde, dependiendo del puesto de trabajo de cada trabajador.

Implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales paulatinamente y a medida que la ley se vaya desarrollando.

Art. 17. *Ropa de trabajo.*—Se entregarán dos prendas de trabajo por año dentro de los semestres naturales de cada año.

Art. 18. *Informes al comité.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y a cualquier disposición legal que se dicte.

Art. 19. *Cláusula de compensación.*—La retribución establecida en el presente convenio por todos los conceptos y en cómputo anual, mediante mejoras de sueldos o salarios, ayudas sociales, primas o pluses variables, o mediante conceptos equivalentes absorbe y compensa la que vinieran percibiendo los trabajadores con anterioridad.

Mientras sea superior a lo establecido por el convenio de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid o por cualquier disposición legal que pueda dictarse, absorberá y compensará en cómputo anual lo que se establezca en las mencionadas normas.

Art. 20. *Movilidad funcional.*—El trabajador que realice funciones de categoría o nivel superior, durante un período superior a seis meses en un año, u ocho meses durante dos años, consolidará la categoría o nivel profesional correspondiente y adecuado a las tareas realizadas.

En todo caso el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la tarea asignada y la función que efectivamente realice.

En el caso de necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, que exijan al empresario destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría o nivel inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría o nivel profesional y, asimismo, deberá comunicar previamente esta situación a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán retribuidas, de acuerdo entre ambas partes con las siguientes cantidades y categorías, a partir del mes siguiente de la firma del preacuerdo del convenio de 2000:

Talleres	*Pesetas más prima*
Peones	1.573
Peón especialista	1.625
Oficial 3.ª	1.678
Oficial 2.ª	1.730
Oficial 1.ª	1.783

Administrativos y técnicos	*Pesetas*
Auxiliares y oficiales 2.ª	1.992
Oficial 1.ª	2.097

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a las legalmente establecidas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria para el trabajador. De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por dos horas ordinarias de tiempo libre. Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

Se informará al comité cuando así lo requiera, facilitándole relación de horas extraordinarias por cada trabajador individual donde conste el número de horas extraordinarias efectivamente trabajadas en el período.

Art. 22. *Movilidad temporal y geográfica.*—En el caso de modificación de horario o ubicación física de puesto de trabajo o cambio en las tareas profesionales asignadas, la empresa deberá notificarlo al trabajador afectado, con copia a la representación legal de los trabajadores y con la mayor antelación posible, mediante escrito donde debe constar claramente cual es la causa o motivo en que se basa la citada modificación.

En el caso de que el trabajador no esté conforme con la citada modificación y la representación legal considere que es lesiva para los intereses de los empleados de la empresa, la

aplicación de la decisión empresarial podrá ser sometida a la comisión de interpretación que se pacta en este convenio.

Art. 23. *Comisiones paritarias*.—La comisión de interpretación podrá entender y resolver sobre la siguientes materias:

— Interpretación y aplicación del convenio.
— Modificación de condiciones de trabajo, desplazamientos y traslados.
— Clasificación profesional.

Si ambas partes litigantes deciden someter la controversia al arbitraje de esta comisión, el laudo será vinculante.

Art. 24. *Vinculación al convenio colectivo del metal de la Comunidad de Madrid*.—Si durante la vigencia de este convenio de empresa se produjera la firma de un convenio estatutario para el sector del metal de la Comunidad de Madrid o a nivel estatal, será de aplicación en el ámbito de este convenio respecto de las materias no reguladas en el mismo.

Art. 25. *Empleo*.—Los contratos se ajustarán a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo previsto en este convenio y, respecto de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, las partes declaran la aplicación de lo previsto sobre los mismos en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid.

Considerando el estado actual de la normativa sobre esta materia y, en relación con las propuestas del comité de empresa al respecto, la empresa acepta lo siguiente:

En los supuestos en los que quepa crear un nuevo puesto de trabajo para la atención de circunstancias temporales y se prevea que los servicios requeridos para ello, tendrán una duración mínima de treinta días laborables continuados, la empresa realizará la contratación directamente, en vez de utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal, recurriendo a alguna de las modalidades de contratación de duración determinada que proceda utilizar para la correcta atención de las referidas circunstancias temporales, al amparo de la normativa vigente sobre la materia.

Lo arriba referido tiene una vigencia condicionada al mantenimiento de la actual normativa sobre contratos de duración determinada y sobre empresas de trabajo temporal, de modo que si se producen variaciones relevantes en la misma, que afecten a las posibilidades de gestión de la contratación por la empresa, los términos arriba reflejados deberán ser revisados y adecuados en función de dicha nueva normativa.

Art. 26. *Convergencia de convenio*.—Una vez llevada a cabo la total integración de la actividad de la compañía en la planta de Getafe, se procederá a constituir una comisión a partir de septiembre (en el caso de que los convenios de Alcobendas y Getafe para el año 2000 estén firmados a esa fecha), que estudie el período y condiciones de adaptación en la convergencia de las condiciones laborales actualmente existentes en las dos plantas.

Art. 27. *Solución extrajudicial de conflictos*.—Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho instituto laboral.

Art. 28. *Cláusula general*.—Lo establecido en el presente convenio, absorbe y compensa cualquier condición existente en la actualidad, cualquiera que fuera su origen. Por consiguiente, aquéllas quedarán en vigor únicamente en lo que superen a lo establecido en el presente convenio a título de condición más beneficiosa para el personal.

Por la comisión negociadora:

Por la empresa:
— Don José Souto.

Por los representantes de los trabajadores:
— Don Emilio Alonso.
— Don Jesús G. Cabezas.
— Don Ángel Díaz-Rullo.
— Don Alfredo Gijón.
— Don José A. Pajuelo.
— Don Aurelio Pulpón.
— Don Diego Sánchez-Aguilera.
— Don Juan A. Sobaler.
— Don Antonio Hernández.

Primas de la sección de extrusión

Los trabajadores de esta sección, percibirán 242 pesetas por hora productiva en extrusión al 100 por 100, considerándose a estos efectos sólo el tubo bueno.

Preparaciones

— Completa de un tubo: 1.500 pesetas.
— Parcial con rulina: 750 pesetas.
— Cambio de filtros: 500 pesetas.

Las preparaciones compartidas se abonarán proporcionalmente al tiempo empleado por cada trabajador.

Primas de control de calidad-varios

La prima de este trabajador estará en función de las horas de permanencia en el mes. De estas horas se calculará el 25 por 100.

Este resultado será abonado a 577 pesetas.

Salarios personal mensual. Convenio 2000 Getafe

Categorías	*Salario base*	*Plus de convenio*	*Retribución convenio*	*Total año 2000*	*Antigüedad 1 quinquenio*
Sulbalternos:					
Almacenero	98.966	32.989	131.955	1.847.371	2.612
Vigilante	98.074	32.691	130.766	1.830.723	2.520
Administrativos:					
Jefe de 1.ª	131.470	43.823	175.293	2.454.105	3.162
Jefe de 2.ª	121.865	40.622	162.487	2.274.817	3.037
Oficial 1.ª y viajante	111.791	37.264	149.054	2.086.758	2.871
Oficial 2.ª	104.116	34.705	138.822	1.943.503	2.754
Aux. administrativo	99.492	33.164	132.655	1.857.176	2.616

Categorías	*Salario base*	*Plus de convenio*	*Retribución convenio*	*Total año 2000*	*Antigüedad 1 quinquenio*
Informática:					
Programador	121.865	40.622	162.487	2.274.817	3.037
Analista	131.469	43.823	175.293	2.454.096	3.162
Técnicos de oficina:					
Delineante proyectista	123.359	41.120	164.479	2.302.701	3.075
Delineante 1.ª	111.791	37.264	149.055	2.086.763	2.870
Delineante 2.ª	104.116	34.705	138.822	1.943.505	2.754
Reproductor de planos	98.074	32.691	130.766	1.830.723	2.520
Personal de laboratorio:					
Jefe de laboratorio	131.469	43.823	175.293	2.454.096	3.162
Analista 1.ª	111.791	37.264	149.055	2.086.763	2.870
Analista 2.ª	99.864	33.288	133.152	1.864.130	2.688
Auxiliar	98.074	32.691	130.766	1.830.723	2.520
Técnicos de taller:					
Jefe de taller	131.469	43.823	175.293	2.454.096	3.162
Maestro de taller	117.798	39.266	157.064	2.198.896	2.903
Contramaestre	111.791	37.264	149.055	2.086.763	2.870
Encargado	106.794	35.598	142.392	1.993.494	2.736
Técnicos titulados:					
Ingeniero y arquitecto titulado	165.085	55.028	220.114	3.081.594	3.630
Titulado superior	165.085	55.028	220.114	3.081.593	3.630
Técnico titulado c/responsab.	159.961	53.320	213.281	2.985.934	3.549
Peritos y aparejadores	155.862	51.954	207.816	2.909.429	3.493
Técnico titulado	155.748	51.916	207.664	2.907.292	3.492
Organización trabajo:					
Jefe organización 1.ª	131.469	43.823	175.293	2.454.096	3.162
Jefe organización 2.ª	121.865	40.622	162.486	2.274.807	3.037
Técnico organización 1.ª	111.791	37.264	149.054	2.086.758	2.871
Técnico organización 2.ª	104.116	34.705	138.822	1.943.505	2.754

Salarios personal de taller. Convenio 2000 Getafe

Categoría	*Salario base día*	*Plus convenio día*	*Retribución convenio día*	*Retribución total año*	*Antigüedad 1 quinquenio*
Personal de taller:					
Oficial 1.ª	3.337	1.112	4.449	1.890.718	2.687
Oficial 2.ª	3.232	1.077	4.309	1.831.425	2.681
Oficial 3.ª	3.138	1.046	4.184	1.778.267	2.619
Especialista	3.111	1.037	4.148	1.762.932	2.619
Peón	3.008	1.003	4.011	1.704.662	2.486
Pinche 17 años	2.372	791	3.163	1.344.306	
Pinche 16 años	2.059	686	2.746	1.166.940	

Trabajos no productivos. Carencia de incentivo

Categoría	*Total mes*
Personal de taller:	
Oficial 1.ª	2.823
Oficial 2.ª	2.797
Oficial 3.ª	2.535
Especialista	2.431
Peón	2.405

Madrid, 29 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.679/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 30 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Polideportivo Los Cedros, Sociedad Limitada». (Código número 2807092).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Polideportivo Los Cedros, Sociedad Limitada», suscrito por la comisión mixta de interpretación y seguimiento del mismo, el día 28 de junio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Acta de revisión y tablas salariales del convenio colectivo de la empresa «Polideportivo Los Cedros, Sociedad Limitada»

En Madrid, siendo las diecisiete treinta horas, del día veintiocho de junio de dos mil, se reunieron en la sede de la empresa «Polideportivo Los Cedros, Sociedad Limitada», calle Ricardo Ortiz, 27 de Madrid (28017), la comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio colectivo de empresa formado por el director gerente de la empresa, el delegado de personal y la secretaria, convenio suscrito el 15 de julio de 1991.

Ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al convenio vigente durante 1999 y tabla salarial:

Único. Incrementar un 3,1 por 100 los salarios realmente abonados por los conceptos salario base, antigüedad y plus de convenio a todos y cada uno de los trabajadores con efectos de 1 de julio de 2000. De acuerdo con el presente apartado, las bases salariales para cada categoría, serán las determinadas por el anexo número I.

Y 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 8/1990 de 10 de mayo.

ANEXO

Tablas salariales

Categoría profesional	*Salario base*	*Plus convenio*	*Paga extra × 2*	*Total año*
Titulado superior	143.250	14.642	143.250	2.169.172
Titulado medio	95.499	13.642	95.499	1.500.661
Socorrista	77.767	10.915	77.676	1.219.724
Monitor, natación, tenis, belleza, gimnasia ..	73.671	9.891	73.671	1.150.092
Aux. administrativo ..	73.671	9.891	73.671	1.150.092
Peón mantenimiento .	76.399	9.891	76.399	1.152.612
Ayudante taquilla	73.671	9.891	73.671	1.150.092
Aprendiz 70% 1.er año		9.891		
Aprendiz 80% 2.° año		9.891		
Aprendiz 90% 3.er año		9.891		
Trab. en práct. 60% s/año y categoría ...		9.891		
Trab. en práct. 75% s/año y categoría ...		9.891		

Madrid, 30 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.804/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 30 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima». (Código número 2808952).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 7 de julio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Texto del convenio colectivo de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima. 2000-2001

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo l.° *Ámbito funcional.*—El presente texto es el acuerdo alcanzado por «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», empresa dedicada a la investigación, explotación, industrialización, transporte y comercialización de hidrocarburos, y sus empleados.

Art. 2.° *Ámbito personal.*—Las normas del presente convenio serán de aplicación a todos los empleados que presten sus servicios en la empresa, con las excepciones siguientes:

a) Directores de área, directores, subdirectores, jefes de delegación, jefes de base y jefes de departamento.

b) También serán excluidos voluntariamente aquellos empleados que estén adscritos al grupo funcional de técnicos, siempre que lo proponga la dirección y lo acepte de forma expresa el empleado. El personal al que puede afectar esta medida no podrá superar la cifra de cincuenta personas, más el personal que la empresa, en el ámbito de su política de expatriación, destine a las actividades que realice en el exterior. La cifra de personal excluido de convenio podrá ser revisada por acuerdo de las partes, si la evolución de la plantilla lo aconsejara.

c) En el ámbito del convenio colectivo, existe un colectivo denominado personal sujeto a retribución variable cuyo número podrá ser de hasta un tercio de la plantilla total, al que se le aplica el contenido del convenio colectivo con las excepciones y especialidades establecidas en este artículo, en el artículo 12, en el párrafo G de la sección 2 del artículo 13, en el artículo 28 y en la disposición transitoria segunda y tercera.

La aceptación de pertenencia a este colectivo será una decisión que adoptará libremente el empleado una vez recibida la propuesta de la dirección de la empresa.

Como observación común a los párrafos a, b y c anteriores, el personal excluido de convenio será nuevamente incluido en el ámbito del convenio cuando dejen de desempeñar las funciones por las que se les excluía o, en el caso de los técnicos del párrafo b, o del personal sujeto a retribución variable del párrafo c, cuando voluntariamente lo decida cualquiera de las partes.

En todo caso, al empleado que retorne a la aplicación plena del convenio colectivo, se le respetarán las condiciones salariales que tenían en el momento de ser excluidos del convenio o de pasar al colectivo de personal sujeto a retribución, con los incrementos aplicables por convenio durante el tiempo de su exclusión.

La empresa vendrá obligada a notificar a los sindicatos firmantes del convenio, la composición del personal sujeto a retribución variable, junto con la composición del personal excluido de convenio.

d) Los empleados contratados por duración determinada se regirán, en todo caso, además de por las normas contenidas en el convenio colectivo, por sus condiciones particulares establecidas en su contrato individual de trabajo.

Art. 3.° *Ámbito territorial.*—Las normas del presente convenio colectivo se aplicarán al centro de trabajo de Madrid, así como en cualquier otro que durante la vigencia del presente convenio pueda establecerse en la Comunidad de Madrid.

Art. 4.° *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, pero surtirá efecto desde el día 1 de enero de 2000.

La duración será de dos años, contados desde el día 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001, siendo prorrogado tácitamente de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2001, siempre que no se denuncie debida y reglamentariamente su vigencia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.° *Comisión paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

1. Composición: la comisión paritaria estará integrada por un máximo de cuatro representantes designados por cada una de las partes firmantes del presente convenio y por un máximo de cuatro representantes designados por la dirección de la empresa.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán asignados libremente por cada una de las partes.

2. Procedimiento: los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación la dirección de la empresa o la representación de los trabajadores.

En el primer supuesto, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de un mes, y en el segundo en el máximo de una semana.

Procederá a convocar la comisión paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

3. Funciones: son funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Art. 6.° *Faltas y sanciones.*—Los empleados podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones del reglamento que se ajunta (anexo II).

Art. 7.° *Unicidad del convenio.*—El presente convenio colectivo constituye un todo unitario. En el caso de que alguno de sus artículos no fuese aprobado o dejado en suspenso en el trámite de su registro, las partes negociadoras deberán considerar si cabe su modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio, o si, por el contrario, deberá revisarse la totalidad del mismo.

Art. 8.° *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por mejoras pactadas o unilaterales concedidas por la empresa, imperativo legal de cualquier naturaleza, convenio o pacto de cualquier clase.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de todos o alguno de los conceptos retributivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 9.° *Publicidad.*—Para que todo el personal afectado por el presente convenio conozca el mismo con detalle, la empresa se compromete a editarlo y dar difusión del mismo entre todos los trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación del personal

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización, dirección y supervisión del trabajo, de conformidad con las disposiciones legales, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, efectuando ésta las delegaciones que considere oportunas.

Esta facultad de la dirección de la empresa podrá delegarse en los siguientes puestos de mando y responsabilidad:

— Jefes de sección.

— Responsables de áreas funcionales.

El nombramiento y cese de las personas que desempeñen los puestos de mando y responsabilidad, indicados anteriormente, es facultad de la dirección de la empresa.

El desarrollo de estas funciones no tendrá carácter consolidable, dejando de percibirse el complemento funcional correspondiente cuando el interesado cese por cualquier causa en el desempeño de las mismas.

Durante el tiempo que se ejerzan funciones que impliquen mando y especial responsabilidad, se mantendrá la totalidad de los derechos profesionales y laborales correspondientes al grupo profesional del interesado.

Sin merma de esta facultad de organización, dirección y supervisión de la dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

La dirección de la empresa establecerá los organigramas funcionales en todos los centros de trabajo. La dirección de la empresa comunicará al comité de empresa y delegados sindicales, si los hubiese, cualquier modificación funcional del

organigrama establecido, antes de su puesta en práctica. Dichos órganos dispondrán de un plazo de quince días para emitir el informe, no vinculante, que estimen pertinente. La dirección tiene la obligación de dar una contestación verbal o escrita al informe.

Los nombramientos o cambios personales que no supongan modificación de los organigramas se comunicarán para su conocimiento al comité de empresa y delegado sindical.

Art. 1l. *Clasificación del personal*.—1. La clasificación del personal se estructura en grupos profesionales. A cada trabajador se le atribuye, asimismo, un nivel retributivo, de entrada, básico o de desarrollo.

Se denomina grupo profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que unitariamente agrupa a los trabajadores, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación pactada.

Los grupos profesionales son:

— Grupo profesional de técnicos.
— Grupo profesional de técnicos ayudantes.
— Grupo profesional de administrativos.
— Grupo profesional de operarios.

A) Grupo de técnicos: a los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones la posesión de un título académico de grado superior o medio, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones, propias de su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.

En función del título o nivel de conocimientos por el que son contratados serán encuadrados en el subgrupo de técnicos superiores o técnicos de grado medio.

B) Grupo de técnicos ayudantes: a los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional, o bien, un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de especialidades técnicas, acordes con su titulación o experiencia, sin mando o con él, ejerciéndose en este caso sobre personal del mismo o distinto grupo profesional.

C) Grupo de administrativos: a los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones administrativas, contables o análogas, por procedimientos manuales, o bien, utilizando los equipos necesarios para tratamiento mecanizado de la información. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

D) Operarios: a los trabajadores adscritos a este grupo, se les exige para el desempeño de sus funciones una formación académica a nivel de Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional, o bien un nivel de conocimientos equivalentes que permita la realización de la prestación contratada. Esta prestación implica el desempeño de funciones propias de una profesión u oficio, o bien, tareas que requieren cierta práctica o especialidad en el ámbito de las actividades propias de la empresa. Las funciones pueden ser realizadas ejerciendo supervisión sobre el trabajo de otros trabajadores del mismo grupo.

La integración implicará la atribución de un grupo profesional junto con el correspondiente nivel retributivo. Caso de no existir un nivel de desarrollo con salario idéntico al que el trabajador tiene consolidado, se le otorgará un nivel de desarrollo próximo a la cantidad respectiva, y por la diferencia, un complemento personal, actualizable en la medida en que se incrementen los conceptos salariales, que será absorbido y compensado caso de que el trabajador, en su desarrollo profesional, alcance un diferente nivel de desarrollo al atribuido inicialmente.

2. La adecuación de los grupos profesionales a los grupos de cotización de la Seguridad Social se regirá conforme a la relación que se recoge en el anexo I.

3. La dirección de la empresa con efectos de 1 de enero y 1 de julio de cada año, elaborará una relación actualizada de las funciones y tareas realizadas por los distintos grupos profesionales, denominando a cada grupo homogéneo de éstas con un nombre que integre con carácter general las actividades realizadas. Esta información será aportada a la representación de los trabajadores, indicando:

— Dirección (áreas operativas).
— Denominación.
— Nivel retributivo.
— Número de trabajadores que, en ese momento, están adscritos a cada grupo de funciones y tareas.

El conjunto de funciones y tareas se denominará puesto de trabajo.

4. En el supuesto de que la empresa desee no cubrir en el futuro, una baja producida por cualquier causa, informará de ello a la representación de los trabajadores en un plazo máximo de un mes desde que se produjo la vacante, indicando los motivos de esta decisión.

5. Movilidad funcional.

A) Se entiende por movilidad funcional el cambio de las funciones habitualmente desempeñadas por el trabajador, es decir, el cambio de la prestación contratada.

En la medida que no afecte a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación profesional, todos los trabajadores adscritos a un grupo profesional están obligados a realizar todas las funciones y tareas que se realicen en su grupo profesional. En función de las necesidades organizativas de la empresa, dentro de cada grupo profesional, los trabajadores serán asignados al desempeño de las funciones, tareas o cometidos que en cada momento resulten pertinentes, sin más requisito que la aptitud, idoneidad y capacidad del trabajador para el desempeño correcto de las tareas encomendadas.

B) La empresa vendrá obligada con anterioridad razonable a facilitar a los representantes de los trabajadores del centro de trabajo la información pertinente sobre las causas que justifiquen la medida.

C) La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones pertenecientes a distinto grupo profesional que el suyo, reintegrándose el trabajador a su grupo profesional cuando cese la razón técnica u organizativa que la motiva.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional de referencia, el destino no podrá superar el plazo máximo de tres meses, excepto en los supuestos de sustitución por permisos, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, servicio militar, prestación social sustitutoria, ejercicio de cargo público representativo y excedencia forzosa, en cuyo caso la sustitución se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

De conformidad con la legislación vigente, el desempeño de funciones inferiores sólo será posible para atender a la realización de necesidades perentorias o no previstas de la

organización. La empresa comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

La retribución, en tanto se desempeñe funciones superiores a la del grupo profesional, será la correspondiente a las funciones que efectivamente se realicen.

Superado el plazo máximo señalado, si continuara la necesidad, se cubrirá la vacante en el grupo, conforme a las normas de provisión de vacantes.

6. Cuando en la empresa se creen funciones o tareas no asignadas a un determinado grupo profesional y se genere, por tanto, una vacante en la organización, la dirección lo pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores del centro de trabajo, indicando el grupo profesional al que considere deben ser adscritas éstas.

Si dicha representación no estuviera de acuerdo al respecto, el asunto será estudiado por la representación de los trabajadores, la cual elaborará un informe a la dirección de la empresa en el plazo máximo de quince días. Transcurrido dicho plazo la dirección resolverá definitivamente.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Art. 12. *Incrementos económicos*.—Para el año 2000 se aplicará el índice de precios al consumo previsto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, fijado en un 2 por 100 para este año, más 0,4 por 100. Los valores de los componentes retributivos, que servirán de base para el incremento del año 2000 serán los del 31 de diciembre de 1998 incrementados en un 3,3 por 100, en lugar del 2,9 por 100 aplicado inicialmente. Serán de aplicación los valores salariales que se señalan en el anexo I.

En el año 2001 se aplicará el índice de precios al consumo previsto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año, más 0,4 por 100.

En ambos casos, una vez aplicado el incremento indicado a la masa salarial, se detraerá de la misma el importe de los deslizamientos por antigüedad del año precedente.

El personal sujeto a retribución variable, verá incrementada la masa salarial total del concepto salario fijo anual del colectivo, en el porcentaje en que se incremente en el convenio colectivo este concepto. No obstante, la aplicación individual del incremento podrá realizarse por la empresa de modo diferenciado. A este respecto, el porcentaje que individualmente se establezca para cada trabajador podrá desviarse al alza o a la baja hasta un máximo de un 30 por 100 del incremento general que se establezca en el convenio colectivo.

Art. 13. *Estructura salarial*.—1. Componentes salariales: para cada grupo profesional se establecen los siguientes componentes:

A) Salario de entrada: es el que podrá ser asignado en cada uno de los grupos profesionales a los trabajadores de nuevo ingreso.

En cada grupo profesional se establecen dos niveles de entrada, en atención a las funciones atribuidas al trabajador, denominados nivel de entrada A y nivel de entrada B.

Los trabajadores encuadrados en el subgrupo de técnicos medios se integrarán necesariamente en el nivel de entrada B.

Su valor se detalla en el anexo I.

B) Salario básico: es el asignado en cada uno de los grupos profesionales, a una prestación de servicio que corresponda a un adecuado desempeño de las funciones propias del grupo profesional. El acceso al salario básico desde el salario de entrada A, requiere una prestación de servicio de tres años. En el caso de los niveles de entrada B, el tiempo de prestación de servicios requerido para acceder al salario básico podrá ser de cinco años.

C) Salario de desarrollo: son los tres niveles superiores al nivel básico a los que podrán acceder los trabajadores que cumplan los requisitos de desempeño, experiencia y capacitación fijados en el sistema de desarrollo profesional. Este sistema pretende la motivación de los recursos humanos de la empresa, mediante el establecimiento de un salario que contemple la aportación individualizada del trabajador y su rendimiento directo, en base a las necesidades organizativas de la empresa.

El desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, se ajustará a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias fijadas por la dirección de la empresa.

En esta fase los trabajadores podrán percibir determinados porcentajes de la diferencia existente entre su salario y los niveles de desarrollo inmediatamente superiores. Estos porcentajes se incorporarán al complemento personal.

Al personal de nuevo ingreso, al alcanzar el nivel básico de su grupo profesional, se le realizará una evaluación de su desarrollo profesional que servirá de base para la aplicación de complementos personales que les puedan situar, en su caso, en niveles retributivos intermedios entre el salario básico y el salario de desarrollo I. El resultado de esta evaluación se dará a conocer a los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

D) Complemento personal: es la diferencia entre el salario fijo anual bruto de cada empleado y el salario de entrada, básico o de desarrollo que corresponda.

Los trabajadores que por cualquier causa o motivo perciban este complemento personal, verán absorbida y compensada su cuantía cuando por aplicación del sistema de desarrollo profesional, pasen a percibir cantidades que consideradas en cómputo anual y en su conjunto, correspondan a un nivel de desarrollo superior, quedando como complemento personal la cantidad, si la hubiere, en exceso de dicho nivel de desarrollo.

2. Complementos funcionales: los complementos funcionales señalados a continuación no tendrán carácter consolidable, dejándose de percibir cuando no se producen las circunstancias que retribuyen.

A) Prima de mando y especial responsabilidad: esta prima la percibirán los trabajadores que desempeñen las funciones de mando y especial responsabilidad establecidos por la dirección de la empresa en aplicación del artículo 10 del convenio colectivo.

El importe anual de esta prima se distribuirá en cada una de las quince pagas anuales.

Su valor se atribuye en función de los factores de clasificación para niveles de mando y especial responsabilidad establecido por el convenio colectivo 1990/1991. Para el año 2000 su valor es:

— Nivel A: 239.811 pesetas.
— Nivel B: 398.619 pesetas.
— Nivel C: 557.944 pesetas.
— Nivel D: 717.285 pesetas.
— Nivel E: 875.560 pesetas.

B) Prima de peligrosidad, toxicidad o penosidad: en los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma), estos conceptos están incluidos en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos servicios. El comité de seguridad y salud laboral definirá y graduará, para los restantes puestos de trabajo, aquellos puestos en los que concurran dichas circunstancias con el fin de percibir, en su caso, esta

prima. La cuantificación de esta prima para el año 2000 es la siguiente:

— Grado l: 4X: 628.261 pesetas brutas/año.

— Grado 2: 2X: 314.130 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

C) Prima de horario no flexible: los trabajadores que desempeñando su trabajo en oficina, y por necesidades del servicio no puedan hacer uso del horario flexible establecido en su centro de trabajo, percibirán una prima de horario no flexible, cuyo importe anual se distribuirá en las doce pagas ordinarias.

No tendrán derecho al cobro de la prima de horario no flexible aquellas situaciones especiales al horario, así contempladas, que no generaban cobro de esta prima antes del primero de enero de 1983.

Para el año 2000 el valor de esta prima se fijará en 146.141 pesetas brutas/año.

D) Prima de horario especial: los trabajadores sujetos al sistema de horario flexible, que por necesidades del servicio deban efectuar un horario especial de trabajo en relación al que rige en el centro de trabajo al que pertenezcan, devengarán una prima de horario especial. Para la percepción de esta prima será necesario, al menos, que la especialidad del horario sea superior en media hora a la entrada y/o salida respecto a la jornada establecida en el centro de trabajo correspondiente. A estos efectos se entiende como horario especial todo aquél que supere en más de media hora el comprendido entre las 08,00 horas y las 19,30 horas.

El importe de la prima para 2000 es el siguiente:

1. Si el horario de entrada es anterior a las 07,30 horas: 398.491 pesetas brutas/año.

2. Si el horario de salida está comprendido entre las 20,00 horas y las 22,00 horas: 398.491 pesetas brutas/año.

3. Si el horario de salida está comprendido entre las 22,15 horas y las 00,30 horas: 533.908 pesetas brutas/año.

4. Si más del 50 por 100 del horario estuviera comprendido entre las 00,00 horas y las 07,00 horas: 664.111 pesetas brutas/año.

El importe anual de esta prima se distribuirá entre las doce pagas ordinarias anuales.

Las primas indicadas en los apartados C y D del presente artículo dejarán de percibirse, bien cuando el trabajo desarrollado deje de tener las condiciones de no flexibilidad de horario y/o especialidad del mismo, o bien cuando el empleado deje de desempeñar dicho trabajo.

E) Prima de disponibilidad: aquellos empleados que presten sus servicios en oficina y que por necesidades del servicio, definidas por la dirección de la empresa, deban estar localizables y disponibles para incorporarse al servicio, fuera de su jornada habitual de trabajo, percibirán una prima de disponibilidad en el año 2000 de 2X = 1.342 pesetas brutas por cada día que se encuentre en dicha situación, no devengándose en el tiempo en el que el trabajador se encuentra disfrutando sus vacaciones anuales.

En los trabajos de campo (sondeo, barco o plataforma) y en los de régimen de trabajo o turno, así como cuando se percibe prima de mando y responsabilidad, este concepto de disponibilidad está incluido en el complemento salarial que se percibe por la realización de dichos trabajos.

Para la percepción de esta prima, la dirección de la empresa concretará las funciones y tareas que, en base a la definición anterior, estén sujetos a disponibilidad.

F) Prima on-off inferior a cinco días: esta prima remunera los trabajos en plataforma off-shore del personal al que, por ser el período de trabajo inferior a cinco días, no es de aplicación el sistema on-off.

El importe de esta prima para 2000 es de 5.370 pesetas brutas/día, pernoctando en la misma. Si no se pernocta se percibirá 2.685 pesetas brutas/día.

Esta prima se percibirá por cada día que el trabajador se encuentre en esta situación.

G) Retribución variable: el grupo de personal sujeto a retribución variable a que se refiere el artículo 2, párrafo c, percibirá un complemento salarial de cuantía variable en función del grado de cumplimiento de los objetivos que le sean asignados. Durante el primer año de disfrute de este complemento, se garantiza al trabajador la percepción de un porcentaje igual al 7 por 100 del salario anual del trabajador.

Al iniciarse la aplicación de este sistema retributivo, la cantidad que el trabajador tenga reconocida en su complemento de antigüedad se incorporará al salario que el trabajador perciba en ese instante.

3. Tabla salarial: los salarios para cada grupo profesional son los que figuran en el anexo I.

Art. 14. *Cláusula de revisión salarial*.—La cláusula de revisión, por desviación del índice de precios al consumo real con respecto al previsto, operará en los años 2000 y 2001 en la forma siguiente:

— Si el índice de precios al consumo real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos que servirán en base para los incrementos del ejercicio siguiente.

— Si el índice de precios al consumo real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos y se modificarán a la baja, en el 50 por 100 de la desviación, los valores de los distintos conceptos que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Art. 15. *Pago de salarios y anticipos.*—El pago de los sueldos de los empleados se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique.

Se podrá solicitar anticipo sobre el sueldo por un importe máximo de dos mensualidades líquidas. Hasta el día trece de cada mes, el anticipo sólo se podrá solicitar a cuenta del mes de que se trate y siguiente. A partir de ese día, se podrá solicitar exclusivamente a cuenta de las remuneraciones de los dos meses siguientes.

También se podrán solicitar anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias por un importe equivalente a la cantidad líquida ya devengada.

Art. 16. *Número de pagas.*—El sueldo bruto anual de todo el personal será distribuido en quince pagas (doce mensualidades y tres extraordinarias).

Las pagas extraordinarias se percibirán en la primera quincena de los meses de julio, octubre y diciembre, y consistirán en una mensualidad del salario de entrada, básico o de desarrollo, complemento personal, y prima de mando y especial responsabilidad.

El devengo de dichas pagas se efectuará de la siguiente forma:

— Extra de julio: se devengará por el período de 1 de enero al 30 de junio de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

— Extra de octubre: se devengará por el período de 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

— Extra de diciembre: se devengará por el período de 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios en la empresa durante dicho período.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral

Art. 17. *Jornada anual efectiva de trabajo.*—Se define como jornada anual efectiva de trabajo aquélla en que el trabajador se encuentra en condiciones de realizar de forma real la actividad de que se trate, no computando como tal, por lo tanto, los períodos oficiales de descanso, bocadillo, etcétera, en que el trabajador no desarrolla actividad productiva.

La jornada anual efectiva, durante la vigencia del convenio, es de 1.692 horas/año.

Los restantes días anuales libres incluyen las vacaciones anuales reglamentarias, festivos legales y convencionales y los días libres de servicio.

Se acordará con la representación de los trabajadores la distribución de la jornada anual efectiva en base a los días festivos que se establezcan oficialmente, respetando los horarios laborales y las jornadas anuales y semanales establecidas.

Las vacaciones de Navidad, con independencia de que se disfruten la primera o segunda semana de las establecidas y que una de éstas corresponda en su totalidad o en parte a un año distinto al de la Navidad, el cómputo de horas trabajadas se aplicará al año al que corresponda el día de Navidad.

Art. 18. *Horarios laborales*.—1. Oficina:

A) Horario flexible: los empleados que presten sus servicios en oficina estarán sujetos al sistema de horario flexible que se indica a continuación:

1) Jornada de invierno: la jornada laboral durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 30 de junio de cada año es de cuarenta horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, conforme al siguiente horario flexible:

— Período cerrado: de 09,30 a 13,30 horas.
De 15,30 a 17,00 horas.
— Período abierto: de 08,15 a 09,30 horas.
De 13,30 a 15,30 horas.
De 17,00 a 19,30 horas.
— Saldo semanal: cuarenta horas.
— A los efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y media diarias.

El horario de comida, será de 13,30 a 15,30 horas, con utilización de una hora como mínimo y dos horas como máximo, no computándose como tiempo de trabajo.

El personal sujeto al sistema de horario flexible podrá, mientras esté en este régimen, no realizar el período de trabajo obligatorio en jornada de invierno (de 15,30 a 17,00 horas) una tarde a la semana, saliendo, en este supuesto, a partir de las 13,30 horas; manteniéndose, en todo caso, la jornada semanal de cuarenta horas en período de invierno. A este fin, los empleados interesados en hacer uso de lo anterior deberán solicitar previamente la autorización oportuna en el parte de incidencias, que deberá ser aprobado por el jefe de departamento o superior jerárquico inmediato.

2) Jornada de verano: se considerará como jornada de verano la comprendida entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de cada año.

Durante este período, la jornada laboral es de treinta y cinco horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, conforme al siguiente horario flexible:

— Período cerrado: de 09,00 a 14,30 horas.
— Período abierto: de 07,30 a 09,00 horas.
De 14,30 a 15,00 horas.
De 15,30 a 18,30 horas.
— El período de 15,00 a 15,30 horas, no podrá en ningún caso computarse como de trabajo.
— Saldo semanal: treinta y cinco horas.
— A efectos de cómputo, no se contabilizarán más de diez horas y treinta minutos diarios.

El sistema de control horario se regula según lo establecido en las normas de control horario de 12 de septiembre de 1979.

Además de lo anterior, a efectos de control de acceso y presencia en la oficina central, regirán los siguientes criterios:

— Se efectuará obligatoriamente fichaje en la consola de incidencias siempre que un empleado abandone la oficina durante la jornada laboral por cualquier causa.
— El empleado deberá indicar el motivo de la ausencia marcando para ello el código que corresponda.

B) Horario no flexible: las necesidades del servicio exigen para los puestos de trabajo que a continuación se indica el establecimiento de un horario de trabajo de carácter rígido, no pudiendo, por tanto, hacer uso del horario flexible establecido.

Dichos puestos de trabajo que realizarán los horarios no flexibles actualmente vigentes, son los siguientes:

— Departamento de informática.
— Conductores de presidencia y dirección.
— Servicios generales (conserjería).
— Viajes.

Art. 19. *Horario laboral en otros centros de trabajo, en su caso, y lugares de trabajo.*—En otros lugares de trabajo y en otros centros de trabajo, si los hubiera en el futuro, regirá el horario de trabajo establecido oficialmente, sin sobrepasar, en los casos de trabajo de oficina, la jornada de cuarenta horas semanales en invierno y treinta y cinco horas semanales en verano, así como la jornada anual establecida.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*

a) Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas que, efectuadas a requerimiento de la dirección, excedan de cuarenta horas semanales durante la jornada de invierno y treinta y cinco horas durante la jornada de verano, así como las que excepcionalmente se realicen en domingos y festivos, cualquiera que sea el número de horas semanales de trabajo.

b) Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, se estima conveniente reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

3. Horas extraordinarias estructurales: realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto.

Se consideran horas estructurales:

— Las necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo.
— Las producidas por ausencias imprevistas.
— Las producidas por incidencias en los turnos.
— Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

c) Clasificación:

— Primeras: horas extraordinarias efectuadas en día laborable.
— Segundas: horas extraordinarias efectuadas en sábado (excepto para el personal con horario especial de trabajo, mientras no sobrepase las horas semanales).
— Terceras: horas extraordinarias efectuadas en domingo y días festivos.

d) Importe: el valor de la hora extraordinaria para cada grupo profesional se indica en el anexo I.

La empresa procurará compensar las horas extraordinarias estructurales por tiempo de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Esta compensación se efectuará por períodos de ocho horas, no pudiendo acumularse más que por períodos mensuales y se compensará de la siguiente forma:

— Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: por cada hora realizada se recuperará 1,75 horas.
— Horas extraordinarias efectuadas en días no laborables: por cada hora realizada se recuperarán dos horas.

e) Personal excluido: queda excluido del régimen señalado anteriormente sobre horas extraordinarias cualquier empleado que perciba prima de mando y especial responsabilidad, dietas de viaje y/o prima de campo, así como cualquier otro complemento salarial de análoga naturaleza.

f) En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en los artículos 3 y 4 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 1 de marzo de 1983.

Art. 21. *Vacaciones.*—1. Duración y cómputo: todo el personal de la empresa tiene derecho a una vacación anual retribuida de veintitrés días laborables.

Los empleados que tengan veinte, veinticinco y treinta años de antigüedad en la empresa, disfrutarán adicionalmente uno, dos y tres días de vacaciones más al año respectivamente. A estos efectos, su jornada laboral anual se reducirá en lo que corresponda.

2. Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la empresa. En caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día como día entero de vacaciones.

3. El plazo para tener derecho a vacaciones se computará del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, siendo esta última la fecha tope antes de la cual podrán tener derecho a la parte proporcional de vacaciones los nuevos empleados.

4. Fecha de disfrute: las vacaciones se disfrutarán, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan, en cualquier época del año, preferentemente en verano, fijando la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo cada empleado con el jefe de su departamento, habida cuenta de las necesidades del servicio.

5. Para la determinación de la fecha de disfrute de vacaciones, caso de que dos o más empleados pretendan disfrutarlas en la misma fecha y ello no sea posible por razones de servicio, se atenderá a los criterios para su determinación regulados por la legislación vigente; este criterio se aplicará rotatoriamente.

6. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, ni tampoco, en principio, se podrán repartir en más de dos períodos, y siempre con la autorización del jefe del departamento correspondiente.

7. Los empleados comunicarán antes del mes de mayo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la dirección correspondiente confeccionará un plan de vacaciones antes del 30 de mayo. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

8. Además del período reglamentario de vacaciones, los empleados disfrutarán de una semana que incluya el día de Navidad o el día de Año Nuevo. El criterio de elección se hará en base a las necesidades del servicio.

9. Las vacaciones anuales deberán ser disfrutadas antes del 31 de diciembre del año correspondiente. Las vacaciones de Navidad deberán ser disfrutadas en las fechas específicas establecidas, no pudiéndose acumular en estas semanas de Navidad las vacaciones anuales ni las recuperaciones pendientes. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada departamento.

10. Asimismo, se considerará como día festivo el Jueves Santo y la festividad de Santa Bárbara y medias fiestas el Miércoles Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre. Los días considerados como de media fiesta, el mínimo de horas a realizar será de cuatro horas en horario no flexible y de tres horas y cuarto en horario flexible.

11. Anualmente se confeccionará el calendario laboral, pudiendo realizarse los ajustes siguientes para adecuarse a la jornada prevista en el artículo 17:

a) Cuatro horas al Miércoles Santo.
b) Cuatro horas al 24 ó 31 de diciembre.
c) En el caso de los empleados de oficina, ocho horas para disfrutar de un puente de entre las fechas posibles en cada año. En ningún caso puede estar ausente en alguna de dichas fechas más del 50 por 100 de la plantilla de cada departamento.
d) El resto de horas sobrantes se destinará a ampliar el período de jornada intensiva de verano para el personal de oficinas un máximo de tres semanas en junio y, en caso necesario, hasta el 30 de septiembre.

Dicho calendario laboral será de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.

Art. 22. *Permisos.*

a) Permisos retribuidos: el empleado tendrá derecho, previo aviso y justificación, a permisos retribuidos por los motivos y tiempos siguientes:

a.1. Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

a.2. Durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta cinco días.

a.3. Durante dos días por acontecimiento familiar grave o importante, y a discreción de la empresa.

a.4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Este supuesto se regulará de conformidad con la legislación laboral vigente.

a.5. Un día por traslado de domicilio habitual.

b) Permisos sin retribución: los empleados que lleven como mínimo un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un plazo que no exceda de veinte días naturales por año.

La petición de licencia deberá presentarse con diez días de anticipación al comienzo de la fecha en que se desee disfrutar, y deberá concederse si las necesidades del servicio lo permiten.

c) Permisos por maternidad: según lo regulado por la normativa legal vigente.

Durante este período la empleada percibirá el 100 por 100 del salario de entrada, básico o de desarrollo y complemento personal. A partir del decimocuarto día, la empleada percibirá aquellas primas que viniera disfrutando.

d) Permiso especial sin retribución: el empleado que lleve prestando sus servicios en la empresa de manera permanente más de un año podrá solicitar un permiso especial no retribuido por un período de uno a tres meses, por razones de ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible.

Estos permisos deberán solicitarse, al menos, con un mes de antelación y previa justificación del motivo.

e) Permisos por asistencia a examen: el empleado tendrá derecho a disfrutar permisos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El empleado deberá solicitarlo al jefe de departamento correspondiente con una antelación mínima de diez días y posteriormente deberá justificar de forma fehaciente su asistencia al mismo.

CAPÍTULO V

Condiciones laborales

Art. 23. *Excedencias.*

a) Excedencia voluntaria: el personal de plantilla que lleve prestando sus servicios de manera permanente un año, como mínimo, podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que se desea su comienzo.

Ese derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

b) Excedencia forzosa: la concesión de la excedencia forzosa será obligatoria, con el derecho a la incorporación inmediata y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, en los puestos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En los casos de maternidad y paternidad se estará a lo regulado en la legislación vigente al respecto.

c) En los casos de excedencia forzosa, a petición del interesado, la empresa mantendrá al excedente en el servicio médico, siendo el coste a cargo del empleado.

Art. 24. *Pluriempleo.*—Se estima conveniente erradicar el pluriempleo, para lo cual y en este sentido, la empresa no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa u otro tipo de entidad. Sí podrá hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no superen la jornada ordinaria de trabajo.

La empresa no facilitará horarios diferentes a los vigentes que posibiliten el pluriempleo.

Art. 25. *Servicio militar y prestación social sustitutoria.*—Se establece el siguiente régimen para el personal que se encuentre prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria.

El empleado, percibirá el 75 por 100 de su salario de entrada, básico o desarrollo, y complemento personal. Si acudiera a la empresa a trabajar, con autorización de la empresa, percibirá el 100 por 100, siempre que realice un mínimo de cuarenta horas mensuales.

Las pagas extraordinarias se percibirán de forma proporcional a lo percibido durante el período a que correspondan.

Durante el servicio militar o prestación social sustitutoria, el empleado conservará los mismos derechos que el resto de los empleados, respecto a los incrementos de convenio colectivo y las mejoras sociales establecidas por la empresa.

Art. 26. *Prestación complementaria en situación de incapacidad temporal.*—En caso de ausencia al trabajo, justificada y con aviso a la empresa, por enfermedad, común o accidente no laboral, y cuando, una vez transcurrido el tiempo marcado por la ley, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, percibirá el suplemento de la empresa necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario de entrada, básico o desarrollo, complemento personal, y, en su caso, prima de mando y de horario.

Los empleados destinados en el exterior percibirán durante la baja por enfermedad o accidente las mismas percepciones que estaban cobrando anteriormente, siempre que continúen en el país de destino o sean trasladados a otro país para su recuperación. En caso de que regresen a España, dejarán de percibir los componentes salariales establecidos en el apartado II.2 del manual de personal destinado en el exterior.

El trabajador en situación de baja por incapacidad temporal deberá aportar el correspondiente parte de baja de la Seguridad Social, siempre que la baja se prolongue más de tres días.

Además, en los casos en que la empresa lo estime conveniente, podrá tomar aquellas otras medidas que considere procedentes para la comprobación de la enfermedad en cualquier momento.

Art. 27. *Jubilación.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social, se establece la jubilación obligatoria para el personal al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

La edad mínima de jubilación voluntaria será la contemplada en el plan de pensiones.

CAPÍTULO VI

Viajes, desplazamientos y traslados

Art. 28. *Normas*.—Serán de aplicación las siguientes normas, ratificadas por ambas representaciones en el acta final del presente convenio colectivo:

— Normas de viaje.
— Manual de personal en régimen de recuperación on-off interior.
— Manual de personal en régimen de recuperación on-off exterior.

Se exceptúa de la aplicación de las normas citadas en este artículo al personal sujeto a retribución variable a que hace referencia el artículo 2.°, párrafo c de este convenio.

Art. 29. *Modificación de normas.*—Las alteraciones de estos manuales obedecerán a circunstancias objetivas, y la representación de los trabajadores deberá ser informada con carácter previo a la alteración, manteniendo las competencias atribuidas por la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Art. 30. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.*—La citada materia se regula conforme a lo dispuesto en el reglamento del fondo de pensiones de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima», donde el tope individual de aportaciones tendrá un valor de 870.000 pesetas en el año 2000.

Art. 31. *Servicio médico.*—1. Todos los empleados y los familiares que a continuación se indican tendrán derecho a estar afiliados, a opción del empleado, al servicio de asistencia sanitaria de INI (SAS) o a SANITAS.

Los límites y alcance de este servicio médico serán los establecidos por los respectivos reglamentos del SAS o SANI-

TAS según la opción que el empleado haya tomado. Como excepción a este principio, la empresa abonará a los empleados afiliados a SANITAS el 20 por 100 del coste de los medicamentos recetados por médicos de dicha sociedad. Si dicho porcentaje fuera variado por el SAS, se aplicará el nuevo automáticamente para los afiliados a SANITAS.

El importe de los vales de asistencia médica del SAS será a cargo de la empresa.

Los familiares que tienen derecho a este servicio son aquéllos en quienes concurran los dos requisitos siguientes:

a) Grado de parentesco:

— Cónyuge.
— Hijos menores de veintiséis años.
— Ascendentes consanguíneos o afines, mayores de sesenta y cinco años.
— La viuda, madre del titular o de su cónyuge.
— Hermanos menores de dieciocho años, del titular o de su cónyuge, huérfanos de padre y madre.

Los familiares indicados podrán ser beneficiarios, cualquiera que sea su edad, siempre que se encuentren incapacitados de una manera total y permanente para el trabajo.

b) Convivencia en el domicilio del titular: corresponderá al empleado la prueba de que los familiares indicados reúnan estos requisitos necesarios.

El importe de las cuotas de afiliación al SAS o SANITAS corre por entero a cargo de la empresa.

2. Para el trabajador que padezca una dependencia toxicológica, la empresa, con el fin de colaborar en el proceso de desintoxicación, excepcionalmente podrá estudiar la concesión de la ayuda que estime oportuna en base a: informes médicos, coste para el empleado del tratamiento, necesidades de tiempo para efectuarlo y situación económica del trabajador.

3. Los empleados que se jubilen a partir de la entrada en vigor del convenio, podrán continuar en el servicio médico que la empresa tenga concertado, siendo el importe de este servicio a su cargo.

Art. 32. *Comida.*

a) Todos los empleados que presten sus servicios en un centro de trabajo en el que la empresa disponga de servicio de comedor podrán efectuar su comida en el mismo, siendo el importe de la comida a cargo de la empresa, excepto durante la jornada de verano, en que se pueden dar las tres alternativas siguientes:

a.1. Los empleados que, en uso del horario flexible establecido, utilicen el servicio de comedor, podrán hacerlo siendo su coste a cargo de la empresa, siempre que durante la jornada de tarde realicen un mínimo de una hora, en los días comprendidos entre el lunes y el jueves; el tiempo indispensable para completar el total de horas semanales reglamentarias lo recuperarán el viernes.

Al margen del horario, aquellos empleados que por necesidad del servicio consideren conveniente reanudar su trabajo en jornada de tarde, utilizarán la modalidad: empresa el 80 por 100, empleado el 20 por 100.

a.2. Empleados que utilicen el comedor, ya que deben reanudar su trabajo en jornada de tarde por necesidades del servicio y a instancias de sus superiores. En este caso, el importe de la comida es, en su totalidad, a cargo de la empresa.

a.3. Empleados que utilicen el comedor a su conveniencia. En este caso, el importe de la comida es, en su totalidad, a cargo del empleado.

b) Los empleados que presten sus servicios en un centro o lugar de trabajo en el que la empresa no disponga de servicio de comedor o no les facilite a su cargo la comida, percibirán una ayuda de comida de 1.283 pesetas brutas por día laboral con jornada de mañana y tarde.

La fórmula para la determinación del importe de esta indemnización será la siguiente:

$$\frac{\text{Número de días} \times 1.283 \text{ pesetas}}{12} = \times \text{ pesetas/mensuales}$$

Esta ayuda de comida será revisada con carácter anual, de acuerdo con el índice del coste de alimentación publicado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional.

Esta ayuda no se devengará en aquellos casos en que el empleado perciba cualquier tipo de dieta.

Art. 33. *Préstamos.*—1. Préstamo sueldo: importe máximo: 300.000 pesetas. Tiempo máximo de amortización: dos años. Sin interés. Fondo: hasta un máximo del 1 por 100 de la masa salarial.

2. Préstamo de vivienda: importe máximo: 3.000.000 de pesetas. Tiempo máximo de amortización: diez años. Fondo: hasta un máximo del 11 por 100 de la masa salarial. Interés: el interés legal del dinero reducido en tres puntos.

3. Préstamo personal: importe máximo: 5.000.000 de pesetas. Tiempo máximo de amortización: ocho años. Fondo: hasta un máximo del 19 por 100 de la masa salarial, pudiendo aumentarse esta cifra con el remanente del fondo destinado a préstamo vivienda y no utilizado. Interés: el interés legal del dinero.

Nota general: las dotaciones de estos fondos comprenden los préstamos concedidos y no amortizados. La dotación de estos fondos se produce mediante las recuperaciones del principal. La concesión y disfrute de los préstamos aquí señalados se regulará conforme a lo dispuesto en el reglamento de préstamos vigente en cada momento. La empresa, para dar cobertura a los préstamos otorgados, hará una reserva específica de fondos.

Art. 34. *Grupo de empresa.*—La empresa facilitará, en la medida de lo posible, cualquier necesidad que se derive de sus funciones, tales como lugar donde poder celebrar sus reuniones, archivos para su documentación, etcétera.

La subvención para el funcionamiento del grupo de empresa se establece en el año 2000 en 5.739 pesetas por empleado y año.

Art. 35. *Aparcamiento.*—Todos los empleados que presten sus servicios en la oficina de Madrid podrán utilizar el aparcamiento allí instalado, mientras existan plazas disponibles.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 36. *Seguridad y salud laboral.*—En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación, con independencia de lo previsto de este artículo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación de esta materia en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

Principios generales.

De la acción preventiva: la acción preventiva está inspirada en los siguientes principios:

— Evitar y combatir los riesgos en su origen.
— Evaluar aquéllos que no se pueden evitar.
— Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.
— Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
— Planificar la prevención.
— Adaptar el trabajo a la persona en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Evaluación de riesgos: en cuanto a evaluación de riesgos se aplicará el procedimiento establecido en el grupo Repsol, a partir del cual se planificará la acción preventiva en la empresa.

Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo como severo, con carácter perentorio, se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgos.

Si el resultado de la valoración fuera la de importante, con carácter urgente se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducir tal nivel de riesgo.

En cuanto a sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral y hasta que se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles los valores límite umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo.

Planificación de la prevención: con la información obtenida en el proceso de evaluación de riesgos, se efectuará la planificación de la actividad preventiva al objeto de eliminar o controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluirá los siguientes temas:

— Medios humanos y materiales y recursos económicos necesarios.
— Medidas de emergencia y de vigilancia de la salud.
— Información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
— Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

En cada centro de trabajo y por cada área homogénea se llevará el registro periódico de los datos ambientales con la frecuencia y metodología que establezca el plan de prevención con el fin de conocer la evaluación del ambiente de trabajo. La recogida de muestras y posteriores análisis será efectuada por los servicios de prevención de la empresa o por especialistas llamados al efecto. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Vigilancia de la salud de los trabajadores: la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos estará sometida a los siguientes principios:

— Sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo aquellos casos en que, previa consulta a los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede entrañar peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.
— Se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
— Los datos relativos a la vigilancia de la salud serán puestos en conocimiento del trabajador y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio.
— Se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.
— Los reconocimientos que se efectúen por los servicios médicos de la empresa, deberán tener en cuenta las características del puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen por el trabajador en cuestión.
— Aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, debiendo cumplir las indicaciones y prescripciones de los servicios médicos.

Delegados de prevención: los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la ley. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal será el delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995. En su condición de representantes de los trabajadores, podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 9 de noviembre.

Comité de seguridad y salud: el comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todos los centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

El comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar tra-

bajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

La dirección de la empresa aportará los recursos humanos y materiales, necesarios tanto para la elaboración de las actas, así como para la preparación y circulación de la información necesaria para las reuniones del comité, y todas aquellas que la ley prevé que han de ser facilitadas a los miembros del comité.

El comité de seguridad y salud se reunirá con la periodicidad que sus normas de funcionamiento determinen, no pudiendo ser está inferior a la trimestral, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Competencias del comité de seguridad y salud: sin perjuicio de lo establecido en la ley, son competencias del comité de seguridad y salud:

— Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de:
  1. Planificación.
  2. Organización del trabajo.
  3. Introducción de nuevas tecnologías.
  4. Organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
  5. Proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
— Proponer y promover iniciativas tendentes a mejorar los niveles de prevención de los riesgos en el centro de trabajo.

Facultades del comité de seguridad y salud: el comité de seguridad y salud estará facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Así como los procedentes de los servicios de prevención en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Formación en materia de prevención.

De los trabajadores: antes de ser asignado a un puesto de trabajo, el trabajador recibirá una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.

Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada podrán ser asignados a puestos de trabajo con riesgos específicamente graves.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

De los delegados de prevención: los delegados de prevención recibirán formación adecuada que les permita desarrollar las funciones asignadas, por lo cual se establecerán programas especiales dentro de los planes generales de formación de cada empresa.

Estos programas de formación se consultarán en el seno de los comités de seguridad y salud, pudiéndose incluir dentro de los mismos las acciones formativas promovidas directamente por las organizaciones sindicales para sus delegados.

Consulta y participación: deberá consultarse con la debida antelación, a los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, la adopción de las decisiones relativas a las materias a continuación relacionadas:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Todo ello en los términos y condiciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Protección a la maternidad: cuando en el puesto de trabajo existan agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

Si se hiciese necesario el cambio de puesto de trabajo éste se llevará a cabo, previa consulta de los trabajadores, en el siguiente orden:

— Dentro del departamento con el mismo horario.
— Dentro del departamento con distinto horario.
— En otro departamento y con el mismo horario.
— En otro departamento y con distinto horario.

Lo anterior dispuesto será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajador pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o hijo.

Protección de los menores: antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, la empresa deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, teniendo especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes.

En todo caso, la empresa informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquéllos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Medio ambiente: las partes firmantes del presente acuerdo consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

1. La dirección informará al comité de seguridad y salud laboral, de sus políticas en materia de medio ambiente, así como de sus programas generales.

2. En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al comité de seguridad y salud laboral, caso de que esté constituido, de su influencia en el medio ambiente y la seguridad en general.

CAPÍTULO IX

Ingresos, promociones, desarrollo profesional, formación de personal

Art. 37. *Dotación de personal y desarrollo profesional.*— Dotación de personal:

1. Los procesos de selección para la cobertura de vacantes ya sea de nuevo ingreso, o bien, promociones a distinto grupo profesional, y las acciones de desarrollo profesional deben estar enmarcados en una política de planificación de necesidades y de desarrollo de los recursos humanos.

Los procesos de selección son un instrumento para buscar la persona más idónea y adecuada para el puesto.

2. En los procesos de selección se valorará competencia técnica, conocimientos, aptitudes y motivaciones.

3. Las plazas vacantes o los nuevos puestos que no sean cubiertos por movilidad funcional se ofertarán por el siguiente orden de preferencia:

— Personal fijo.
— Personal fijo de las empresas del grupo.
— Personal eventual, seleccionado por el proceso de este acuerdo sucesivamente.
— Mercado externo.

4. Se constituirá una comisión paritaria de selección integrada por un máximo de tres representantes de cada una de las partes firmantes de este convenio.

5. Las funciones de la comisión paritaria son:

a) Definir en cada proceso de selección, a propuesta de la empresa, los programas, metodología de evaluación y criterios selectivos más adecuados para las características de los puestos de trabajo y de las necesidades de la empresa.

b) Analizar los informes y propuestas que de cada candidato debe presentar la dirección de área de recursos humanos.

c) Conocer e informar sobre las propuestas de asignación de puestos.

d) Hacer un seguimiento de la gestión de los procesos.

6. La gestión del proceso la realizará la dirección de área de recursos humanos, que podrá solicitar la colaboración al departamento o dirección destinatarias de los puestos.

7. Los concursos de selección se regirán por unas bases o normativas, a las que se dará la difusión adecuada según los niveles de prioridad de reclutamiento.

En las bases del concurso se explicará:

— Número de plazas.
— Funciones de los puestos.
— Requisitos para acceder.
— Metodología y criterios selectivos.
— Plazos.
— Nivel salarial.

8. De esta regulación quedan excluidos los siguientes puestos de libre designación: jefes de sección, responsables de áreas funcionales.

9. Una vez efectuado el proceso de selección descrito, las plazas vacantes o los nuevos puestos serán cubiertos por la persona que la dirección de la empresa considere más idónea.

Desarrollo profesional: mediante las acciones de desarrollo profesional, los trabajadores podrán alcanzar un desempeño superior al básico requerido para las funciones y tareas que realicen.

El desarrollo profesional y como consecuencia de éste, la promoción económica se adecuará a programas de capacitación y desarrollo, cuya puesta en marcha dependerá de las necesidades organizativas de la empresa, en aras a la consecución de una mayor cualificación y competitividad, teniendo en cuenta las disponibilidades presupuestarias.

El sistema de desarrollo profesional tiene como objetivo favorecer la promoción profesional y la motivación personal y laboral, y se podrá articular mediante:

— Acciones específicas que pretendan la consecución de un desempeño óptimo de la prestación de cada grupo profesional.
— Desarrollo profesional a través de la especialización y perfeccionamiento del propio trabajador, basado en la progresiva adquisición de conocimientos y en mayores grados de responsabilidad y autonomía en el desempeño el trabajo.

Instrumento necesario de control, de la adecuación del sistema de desarrollo profesional a los objetivos perseguidos será, la evaluación del desempeño que se articulará del siguiente modo:

— Será realizada por el superior jerárquico, arbitrándose los procedimientos que permitan la aplicación objetiva de los instrumentos de medida.
— Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Art. 38. *Formación de personal.*—Las partes firmantes del presente convenio consideran de la máxima importancia la formación y perfeccionamiento del personal, al objeto de conseguir una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que se potencia sus posibilidades de desarrollo profesional.

1. Por ello la empresa potenciará la política de formación para posibilitar:

— Un mejor desarrollo profesional.
— La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
— El desarrollo de un mando más participativo y democrático.
— La creación de expectativas de promoción.
— La adaptación de los nuevos empleados a la empresa.

Todo ello dará lugar a la creación de un clima laboral más favorable.

2. La empresa elaborará un plan de formación. En este plan se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La representación de los trabajadores presentará a la empresa sus sugerencias de formación.

La elaboración del plan se basará en la definición de las necesidades, análisis de las capacidades actuales de los trabajadores y planes estratégicos de la empresa.

La dirección de la empresa entregará a la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio, antes de finalizar el mes de enero de cada año, el proyecto de plan de formación anual para su información y negociación.

La comisión paritaria estudiará el proyecto presentado por la dirección y deberá proponer un proyecto definitivo antes de 31 de marzo de cada año para la aprobación, en su caso, por la dirección.

La comisión establecerá un sistema de evaluación que indique el grado de cumplimiento y la eficacia, rentabilidad y validez de los procesos y de la gestión.

Junto con el proyecto de plan, la dirección de la empresa entregará la documentación necesaria para el desarrollo de las funciones de la comisión, tales como previsiones de plantilla y previsiones de actividad referidas al ejercicio correspondiente al plan de formación, así como sus mejores previsiones a corto-medio plazo.

Si la dirección de la empresa no está conforme con algunos puntos del proyecto, se pondrá en marcha el resto y se procederá a un nuevo estudio de los discordantes en el seno de la comisión. En esta comisión, los representantes de la dirección detallarán los motivos y puntos de discrepancia. La comisión deberá efectuar su nueva propuesta en el plazo máximo de un mes. La dirección resolverá definitivamente.

La comisión acordará los criterios generales de asignación de los trabajadores a las acciones formativas y, en aquellos casos en que lo que estime conveniente, podrá proponer a la dirección la asignación de personas concretas.

La gestión de los planes será responsabilidad de la dirección de la empresa, correspondiendo a la comisión paritaria el seguimiento y evaluación de la gestión de los mismos. Al final del ejercicio emitirá un informe en este sentido a la dirección para su toma en consideración para el plan del siguiente ejercicio.

CAPÍTULO X

Acción representativa y sindical.
Acción representativa

Art. 39. *Comité de empresa de centro de trabajo.*—El comité de empresa de centro de trabajo es el órgano representativo de todos los trabajadores del mismo y tendrá, además de las facultades que se le otorgan en el articulado del convenio, las competencias que le asigna la legislación vigente.

Los componentes del comité de la misma candidatura podrán acumular las horas mensuales no consumidas por alguno de sus miembros. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca durante el período de negociación del convenio colectivo de los representantes del personal que forme parte de la comisión negociadora, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

Tampoco se computarán, dentro del máximo legal de horas, las utilizadas en reuniones y actuaciones que se celebren a petición de la dirección de la empresa.

Los miembros del comité de empresa, para ausentarse de su puesto de trabajo en uso de su crédito de horas mensuales, deberán comunicarlo al superior jerárquico correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas, o de cuarenta y ocho horas cuando el trabajador estuviera en un régimen de trabajo a turno, con indicación del período aproximado de tiempo que estime va a durar dicha ausencia. Se exceptúa del plazo establecido para realizar la comunicación previa la actividad de representación que sea debida a asuntos de carácter imprevisto y urgente, existiendo la obligación, en todo caso, de comunicación previa al superior jerárquico correspondiente.

Se establece el siguiente sistema de cómputo, comunicación y control de las horas de representación, del crédito de horas mensuales de los miembros del comité de empresa:

— El comité de empresa comunicará al departamento de relaciones industriales, y, en su defecto, a la jefatura de la base o a quien ésta delegue, la previsión mensual de las horas de representación que utilizará cada miembro del comité.
— Comunicación previa a la realización de las horas de representación en la forma indicada en el párrafo quinto de este artículo.
— Comunicación mediante el correspondiente parte al final de cada incidencia, en el que se indique el comienzo y el fin de la misma. Este parte se entregará al superior jerárquico, quien, una vez firmado, lo enviará al departamento de relaciones industriales o a la jefatura de la base, en su caso.

Acción sindical

Art. 40. *Del ejercicio de la acción sindical.*—1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa; recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos centros de trabajo con más de 150 trabajadores.

d) Se reconoce el derecho a la acumulación de horas sindicales. Los representantes sindicales con crédito de horas sindicales podrán trasladar las mismas a los miembros de su ejecutiva estatal, así como a los portavoces sindicales de los distintos centros, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 41. *Delegado sindical.*—Las centrales sindicales o sindicatos con secciones sindicales reconocidas según el artículo anterior, que tengan más del 10 por 100 de los representantes unitarios del personal a nivel de empresa, podrán designar un delegado sindical, quien ostentará la representación de la central o sindicato designante dentro de la compañía.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa, teniendo las siguientes atribuciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenezca y servir de instrumento de comunicación entre la central o sindicato y la dirección de la empresa.

2. Podrá asistir a las reuniones de los órganos paritarios de seguridad y salud laboral, comisión paritaria del convenio,

comisiones negociadoras de los convenios, y cuantas comisiones paritarias se establezcan en el convenio colectivo, con voz pero sin voto, así como a aquellas reuniones que convoque la empresa con carácter general.

3. Poseerá las mismas garantías, derechos y obligaciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores, por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y por el convenio colectivo a los miembros de los comités, recibiendo la misma información y siendo oído por la compañía en las mismas circunstancias que los citados comités.

4. Será informado y oído por la compañía con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

5. A fin de que pueda realizar adecuadamente sus funciones tendrá la siguiente situación:

a) Tendrá derecho a la acumulación del crédito de horas sindicales que correspondan a los representantes del personal o secciones sindicales.

b) Se negociará una bolsa para hacer frente a los gastos de locomoción en los viajes que realice en el desempeño de su cargo.

c) El delegado sindical podrá delegar su presencia en los delegados o portavoces sindicales de los distintos centros en las reuniones o convocatorias de la empresa.

Art. 42. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

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

Art. 43. *Contratas.*—La dirección de la empresa proporcionará trimestralmente a los representantes de los trabajadores información completa sobre los contratos que realice y particularmente sobre:

— Objeto de contrata.
— Actividades desarrolladas por el contratista.
— La situación de los trabajadores de la contrata en la Seguridad Social. En esta materia, la empresa garantizará el cumplimiento de sus obligaciones en relación con sus contratistas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *De la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—1. Las partes firmantes del presente convenio comparten la opinión que hombres y mujeres tienen que tener las mismas oportunidades en el trabajo, coinciden en que éste es un objetivo no conseguido en la actualidad y asumen que es necesario promover medidas para alcanzar unos niveles de igualdad de oportunidades satisfactorios en los próximos años.

En el ámbito de la empresa se asumirán como objetivos importantes:

a) Que hombres y mujeres tienen que gozar de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

b) Que mujeres y hombres tienen que recibir igual salario ante trabajo de igual valor y que tiene que haber igualdad en todas las condiciones del empleo.

Si para alcanzar estos objetivos se necesita tomar medidas de acción positiva, éstas no se considerarán discriminatorias.

2. Las funciones del comité paritario para la igualdad serán:

a) Analizar, identificar y eliminar la posible discriminación en el acceso, el salario, la formación y promoción de la mujer en la empresa. Si para realizar esta tarea es necesaria alguna investigación, la empresa facilitará los recursos necesarios para llevarla a cabo.

b) Posibilitar el aumento de la presencia femenina, procurando que esta presencia se dirija también a las ocupaciones tradicionalmente masculinas.

c) Decidir una evolución creciente de recursos para la formación de las mujeres, desarrollando especialmente programas en dos direcciones.

— De informática en el área administrativa.
— De seguimiento de carrera para las técnicas medias y superiores, buscando su promoción a puestos de dirección.

3. Como el condicionante mayor para el mantenimiento en el trabajo de las mujeres y para su desarrollo profesional sigue siendo la maternidad, ambas partes acuerdan:

— Asumir el papel social de la maternidad-paternidad.
— Conceder la excedencia por maternidad o paternidad durante un año con reingreso automático y con mantenimiento de la antigüedad a efectos de cómputo cuando se solicite por el padre o la madre.

Segunda. *Comité de seguridad y salud laboral de Madrid.*—Dadas las especiales características del centro de trabajo de Madrid, se acuerda considerar a los edificios más importantes como centros de trabajo únicos, comprendiendo a la totalidad de trabajadores de las distintas empresas del grupo en ellos ubicados, a efectos de la designación de los delegados de prevención y de la constitución de los comités de seguridad y salud laboral, sustituyendo a los que pudieran existir en las distintas empresas.

De tal forma y conforme a lo establecido en el artículo 35.4 de 8 de noviembre de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda constituir cuatro comités únicos de seguridad y salud laboral. Los delegados de prevención que los compongan serán nombrados entre los representantes de los trabajadores que presten servicio en cada uno de ellos. El procedimiento será similar al establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la elección al comité de empresa, por el sistema de listas cerradas. El número de miembros en función del número de trabajadores será el siguiente:

— Paseo de la Castellana, 278-280: cinco delegados de prevención.
— Capitán Haya, 41: tres delegados de prevención.
— Embajadores, 183: tres delegados de prevención.
— Méndez Álvaro, 44: tres delegados de prevención.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Prima de antigüedad.*—Los empleados en alta en la empresa a 31 de diciembre de 1997, mantendrán a título personal este componente salarial, consistente en un aumento periódico por tiempo de permanencia reconocido en la empresa, que se abonará por bienios hasta un máximo de diez y por trienios por el tiempo que exceda de los veinte años, en cada una de las quince pagas anuales. Este concepto se considerará a los efectos previstos en los artículos 22.c, 25 y 26.

Para el año 2000 el valor del bienio será de 3.176 pesetas y el valor del trienio será de 4.072 pesetas.

La fecha de percepción de cada bienio o trienio comenzará el 1 de enero o el 1 de julio del año correspondiente, según que el bienio o trienio de permanencia en la empresa se cumpla dentro del primer o segundo semestre del año.

Segunda. *Manuales de convenio colectivo de personal destinado en el exterior y en el interior*.—Los manuales de convenio colectivo de personal destinado en el exterior y de personal destinado en el interior quedan derogados, aplicándose únicamente como condiciones más beneficiosas a título personal a los empleados con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 1998, excepto a los incluidos en el colectivo de personal sujeto a retribución variable a que hace referencia el artículo 2.° párrafo c.

A este colectivo y a todos los empleados ingresados a partir del 1 de enero de 1998 se les aplicará la norma corporativa 604-C de personal destinado en el extranjero y norma general 14 de «Repsol Exploración, Sociedad Anónima» (desplazamientos en el interior para personal fuera de convenio).

Los trabajadores de nuevo ingreso que se encuentren en su fase inicial de formación y que sean asignados a actividades formativas en el interior, durante los dos primero años de su contratación, percibirán una prima de desplazamiento del 15 por 100 y una ayuda de vivienda de un máximo de 85.000 pesetas brutas/mes. Por lo que respecta a la indemnización de gastos de traslado que se aplique con carácter general, tendrán derecho a un 50 por 100 de la misma.

ANEXO I

Estructura salarial año 2000

Salarios	*Operario*	*Adminis.*	*Téc. ayudan.*	*Técnicos*
2.173.007	N. ent. B	N. ent. B		
2.458.919	N. ent. A		N. ent. B	
2.761.562	N. básico	N. ent. A		
3.037.775	N. des. I	N. básico	N. ent. A	N. ent. B
3.384.117	N. des. II	N. des. I	N. básico	
3.762.286			N. des. I	N. ent. A
3.917.115	N. des. III	N. des. II	N. des. II	N. básico
4.540.210		N. des. III	N. des. III	
5.341.325				N. des. I
6.322.636				N. des. II
7.477.109				N. des. III

Valor unitario horas extraordinarias. Año 2000

Grupo	*Primeras*	*Segundas*	*Terceras*
Operarios	3.900	4.457	5.573
Administrativos	3.900	4.457	5.573
Técnicos ayudantes	4.523	5.166	6.459
Técnico	4.523	5.166	6.459

Grupo de cotización

Grupo	*Nivel básico*	*Nivel entrada A*	*Nivel entrada B*	*Nivel desarrollo III*
Operarios	6	8	10	—
Administrativos ..	5	7	7	3
Técnicos ayud. ...	4	4	4	3
Técnico	—	1 ó 2	1 ó 2	—

ANEXO II

Reglamento de faltas y sanciones

CAPÍTULO PRIMERO

Definición y graduación de las faltas

Artículo 1.° Las faltas cometidas por los empleados de la empresa se clasifican atendiendo a la naturaleza de las mismas en los siguientes grupos:

— Relativas al cumplimiento de la jornada laboral.
— Relativas a la forma de realización del trabajo.
— Relativas al cumplimiento de determinadas obligaciones laborales.
— Relativas a determinadas conductas del empleado.

Art. 2.° Por su importancia y trascendencia se clasifican en:

— Leves.
— Graves.
— Muy graves.

SECCIÓN 1.ª

Faltas relativas al cumplimiento de la jornada laboral

Art. 3.° *Faltas leves.*

a) La falta de notificación en la forma establecida en las normas de control horario aprobadas por CRI de 12 de septiembre de 1979, cuando no se asista al trabajo por cualquier causa justificada, dentro de la jornada laboral de que se trate, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

b) De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de treinta días naturales.

A estos efectos, se entienden como falta de puntualidad el fichaje posterior en más de cinco minutos a la hora de entrada al trabajo a partir del comienzo del período cerrado, así como la salida anterior al comienzo del período flexible.

Se consideran injustificadas todas aquellas faltas de puntualidad que no se hayan comunicado en la forma establecida, mediante el correspondiente parte de incidencias, o no se comuniquen dentro de los tres días siguientes al hecho causante, salvo que para la incidencia de que se trate se haya establecido un plazo distinto en las normas de control horario.

c) Más de tres faltas de puntualidad, aun comunicadas en la forma indicada anteriormente, en un período de treinta días naturales, que no sean debidas a permisos particulares u oficiales, almuerzo, reunión o gestión oficial, es decir, aquellas que se reflejan en otras incidencias.

d) La no realización de la jornada laboral semanal por un período inferior a treinta minutos, siempre que ello se produzca, como máximo, en una semana, dentro de un mes natural y no esté debidamente justificado.

e) El abandono del trabajo sin autorización del inmediato superior, aun cuando sea por breve tiempo, por causa no justificada, y siempre que no cause perturbación en el servicio.

Art. 4.° *Faltas graves.*

a) Efectuar cualquiera de los fichajes de entrada o salida por otro empleado, simulando su presencia. Incurrirá también en esta falta el empleado por el que se ha fichado, salvo que demuestre su falta de voluntariedad o conocimiento del hecho.

b) La realización de un fichaje de forma que se compute como de trabajo cualquier período de tiempo no trabajado realmente.

c) Más de tres faltas injustificadas, en la norma descrita anteriormente, de puntualidad en la entrada o salida al trabajo en un período de treinta días naturales.

d) Una falta injustificada de puntualidad en la entrada al trabajo por más de quince minutos en un período de treinta días naturales, cuando se trate de un sistema de trabajo a turno y se haya de relevar a un compañero.

e) Más de cinco faltas de puntualidad, aun comunicadas en la forma indicada, en un período de treinta días naturales, que no sean debidas a permisos particulares u oficiales, almuerzo, reunión o gestión oficial, es decir, aquellas que se reflejan en otras incidencias.

f) La no realización de la jornada laboral semanal por un período superior a treinta minutos, siempre que ello ocurra en una sola semana, dentro de un período de un mes natural y no esté debidamente justificado

Se considera, asimismo, falta grave cuando el incumplimiento de la jornada laboral lo sea por un período inferior a treinta minutos, si se produce, al menos, en dos semanas dentro de un período de un mes natural.

g) Faltar un día al trabajo sin causa justificada, en un período de treinta días naturales.

A estos efectos, para no incurrir en dicha falta, se precisará que se pruebe la existencia de la causa y que ésta se estime suficiente por parte de la dirección de recursos humanos. Asimismo, se considera injustificada toda ausencia al trabajo no comunicada en la forma establecida para cada caso, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber hecho la notificación.

h) La no realización de alguno de los fichajes obligatorios, siempre que sea por causa imputable al empleado y no se justifique mediante el correspondiente parte de incidencias.

También se considera falta grave cuando no se realicen fichajes obligatorios, aunque se hayan justificado mediante el parte de incidencias, si se produce reiteradamente y supone malicia o negligencia por parte del empleado. Si no se producen estas dos últimas circunstancias, se considerará como falta leve.

i) El abandono del puesto de trabajo, sin autorización del inmediato superior ni causa justificada; si como consecuencia del mismo se causó perturbación en el servicio a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo. Esta falta podrá ser considerada como muy grave según las consecuencias derivadas de la misma.

j) La reincidencia en las faltas leves indicadas en los apartados a) y e) del artículo 3.°, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Art. 5.° *Faltas muy graves.*

a) La falta sin causa justificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días naturales.

b) La no realización de la jornada laboral semanal por un período superior a treinta minutos, siempre que ello ocurra, al menos, en dos semanas, dentro de un período de un mes natural y no esté debidamente justificado.

c) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 4.°, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

SECCIÓN 2.ª

Faltas relativas a la forma de realización del trabajo

Art. 6.° *Faltas leves.*

a) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo, que produzcan un deterioro leve de éste.

b) La indisciplina en el trabajo que no ocasione perturbación en el servicio.

Art. 7.° *Faltas graves.*

a) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de sus funciones laborales en cualquier materia de trabajo, siempre que no se trate de derechos del trabajador sólo renunciables por propia voluntad.

b) La indisciplina grave en el trabajo que no ocasione perturbación en el servicio.

c) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

d) La imprudencia profesional en la forma de realización del trabajo.

e) La inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, enseres y mobiliario de la empresa por causa imputable al trabajador.

f) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la empresa, siempre que tenga trascendencia o cause perturbación en el servicio.

Art. 8.° *Faltas muy graves.*

a) La desobediencia a los superiores en el ejercicio regular de sus funciones laborales, en la forma indicada anteriormente que cause perturbación en el servicio.

b) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

c) La indisciplina grave en el trabajo que ocasione perturbación en el servicio.

d) La reincidencia en las faltas graves indicadas en el artículo 7.°, dentro de un período de tres meses de trabajo y habiendo mediado sanción.

SECCIÓN 3.ª

Faltas relativas al cumplimiento de determinadas obligaciones laborales

Art. 9.° *Faltas leves.*

a) No comunicar a la dirección de recursos humanos los cambios de domicilio que se produzcan.

b) No comunicar a la dirección de recursos humanos con la debida puntualidad los cambios experimentados en la situación familiar del empleado que afecten a los seguros sociales, ayuda familiar y situación impositiva del mismo.

Art. 10. *Faltas graves.*

a) No presentar a la dirección de recursos humanos en el plazo que establezca el convenio colectivo los partes de baja correspondientes cuando se falte al trabajo por incapacidad laboral transitoria.

b) La ocultación maliciosa o falseamiento de los datos indicados en el apartado b) anterior.

Art. 11. *Faltas muy graves.*

a) La reincidencia en faltas graves indicadas en el artículo 10, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

SECCIÓN 4.ª

Faltas relativas a determinadas conductas del empleado

Art. 12. *Faltas graves.*

a) El engaño o simulación para obtener un permiso.

b) El originar o participar en riñas o peleas en el centro de trabajo.

Art. 13. *Faltas muy graves.*

a) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

b) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada o información recogidas en la investigación y explotación.

c) Efectuar competencia a la empresa o prestar servicios en actividades iguales o similares, salvo autorización de la misma.

d) El hurto o robo efectuado, tanto a compañeros de trabajo como de efectos pertenecientes a la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

g) La inobservancia negligente, con riesgo de consecuencias graves, de las normas de seguridad e higiene.

h) Las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

i) La reincidencia en las faltas graves descritas en el artículo 12, dentro de un período de tres meses y habiendo mediado sanción.

Art. 14. *Abuso de autoridad.*—Los abusos de autoridad que se cometan por quienes desempeñan puestos de mando y responsabilidad, así como por quienes en puestos de actividad normal puedan tener personas de igual o inferior categoría a ellos supeditados.

A estos efectos, se contemplarán los casos en los que exista una utilización anormal e impuesta del personal de la empresa en beneficio propio y particular, así como la emisión de órdenes que pongan en peligro la vida o integridad personal del trabajador, con violación de las normas vigentes sobre seguridad e higiene del trabajo, o que ocasionen innecesarios perjuicios graves al personal con alegación inveraz de necesidades del servicio.

El empleado afectado lo pondrá, por escrito, en conocimiento del inmediato superior, de aquel que se da conocimiento, quien tendrá la ineludible obligación de tramitar la queja a la dirección de recursos humanos, entregando al interesado justificante acreditativo de la recepción de la misma.

CAPÍTULO II

Sanciones

Art. 15. Las faltas indicadas en los artículos anteriores podrán ser sancionadas por la dirección en la forma siguiente:

a) Faltas leves:
— Amonestación verbal.
— Amonestación escrita.
— Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves:
— Inhabilitación temporal para ascender a una categoría laboral superior por un plazo de un año hasta tres años.
— No obligatoriedad de promoción económica, según lo establecido en el convenio colectivo, durante un período de tres años a partir de la fecha de comisión de la falta.
— Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Faltas muy graves:
— Inhabilitación temporal para ascender a una categoría laboral superior por un plazo de tres años hasta cinco años.
— Pérdida del derecho de promoción económica durante un período de cinco años.
— Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
— Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta, o dar cuenta a la autoridad gubernativa, si procede.

Art. 16. *Graduación de las sanciones.*—La empresa podrá atenuar las sanciones previstas en este reglamento, pero en todo caso, deberá adecuar la calificación de la falta al grado de la sanción impuesta.

CAPÍTULO III

Prescripción de las faltas

Art. 17. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IV

Cancelación de las faltas

Art. 18. La empresa, de oficio, procederá a cancelar las notas desfavorables que figuren en el expediente personal cuando transcurran los siguientes plazos a contar desde el cumplimiento de la sanción:

— Por sanción de falta leve, seis meses.
— Por sanción de falta grave, un año.
— Por sanción de falta muy grave, dos años.

CAPÍTULO V

Procedimiento

Art. 19. La calificación de las faltas e imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

A) Calificación de las faltas y sanciones:

a) Iniciativa por el departamento en que el empleado presta sus servicios.

El jefe del departamento o superior inmediato del empleado en que preste sus servicios el empleado que por aquél se considera puede haber incurrido en alguna falta laboral, enviará un informe detallado al director correspondiente de los hechos que, a su juicio, son motivadores de dicha falta.

El director o persona en quien delegue, caso de que estime procedente la imposición de una sanción, enviará a la dirección de recursos humanos o persona en quien delegue su recomendación al respecto, juntamente con el informe que le dirigió el jefe del departamento o superior inmediato del empleado. La dirección de recursos humanos, o persona en quien delegue, procederá a efectuar una entrevista con el empleado y, a la vista de las alegaciones del mismo, y del informe a la dirección correspondiente, efectuará la calificación de la falta, caso de que considere la existencia de la misma, así como la sanción que considera se debe aplicar.

b) Iniciativa por la dirección de recursos humanos.

La dirección de recursos humanos podrá, por propia iniciativa, proceder a efectuar un expediente sancionador de un

empleado de cualquier dirección, comunicando a ésta previamente al inicio del expediente y las razones en que se basa.

La calificación de la falta y sanción que considera se debe aplicar lo determinará la dirección de recursos humanos, previa audiencia del interesado y tras la realización del expediente que considere necesario.

B) Procedimiento sancionador: si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la dirección de recursos humanos procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando a la dirección correspondiente la decisión adoptada.

En el caso de las demás sanciones previstas en el artículo 15, la dirección de recursos humanos pasará un informe a la dirección general en el que se recojen todas las actuaciones practicadas y la decisión que considera procedente a la vista del expediente realizado. La decisión final será comunicada por la dirección general, tras las consultas que estime pertinentes, a la dirección de recursos humanos para su puesta en práctica por esta última. La dirección de recursos humanos comunicará a la dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La dirección informará al comité de empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, justificando al mismo la inexistencia de discriminación en la consideración de la falta de que se trate respecto a otros casos en que concurran las mismas circunstancias.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros del comité de empresa o delegados de personal se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Madrid, 30 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.806/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la modificación de artículos del «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid».

Examinadas las actas de 4 de abril y de 30 de junio de 2000, mediante las cuales la comisión paritaria de seguimiento del acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, en uso de las atribuciones que le otorga la disposición final única del vigente reglamento de funcionamiento, procede a la modificación de los artículos 12, 15, 17 y 22 del mencionado «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid», esta Dirección General de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir las Actas de 4 de abril y 30 de junio de 2000 en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En Madrid, a cuatro de abril de 2000.

Reunidos, los miembros de la comisión paritaria de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, que figuran al pie del presente, en uso de las atribuciones que les confiere la disposición final única del vigente Reglamento de Funcionamiento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998.

ACUERDAN

Primero. Modificar la redacción del artículo 12 del reglamento, quedando redactado de la siguiente forma:

Art. 12. *Del secretario del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—Por unanimidad de todos los miembros del patronato de la fundación, se designará un secretario titular del instituto y los suplentes que fueren necesarios.

Serán funciones del secretario: notificar los conflictos registrados en el instituto a las organizaciones firmantes del presente reglamento; convocar a los miembros de los tribunales designados por dichas organizaciones y a las partes de los conflictos que se sometan a los procedimientos previstos en el presente reglamento; autenticar documentos y efectuar certificaciones de los mismos, en su caso con el visto bueno de los presidentes, a petición de cualquiera de las partes; dirigir el registro del instituto; elaborar su correspondiente memoria anual y cuantas otras funciones le atribuya la comisión de seguimiento del acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

El secretario del instituto podrá asistir a las deliberaciones y reuniones de los tribunales que se constituyan con voz pero sin derecho a voto. Levantará acta del trámite de conciliación o mediación celebrado, en la que constarán, necesariamente, los acuerdos adoptados.

Segundo. Modificar la redacción del artículo 17 del reglamento, quedando redactado de la siguiente forma:

Art. 17. *Iniciación del procedimiento, emplazamiento de las partes y constitución de los tribunales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—1. Recibido el escrito de iniciación a que se refiere el artículo anterior, el secretario del instituto procederá a emplazar, en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de entrada del escrito, a todos los sujetos colectivos directamente implicados en el conflicto, comunicando a las partes el día, hora y lugar señalados a los efectos de su debida comparecencia. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el secretario se dirigirá a aquéllas para que los designe y, en su caso, a las organizaciones firmantes a fin de que designen los mediadores.

A los anteriores efectos se consideran días hábiles para el instituto de lunes a viernes no festivos. El mes de agosto podrá declararse inhábil a todos los efectos dando, con la antelación suficiente, publicidad al acuerdo que así lo establezca.

2. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes, que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

La duración del procedimiento de mediación desde su inicio hasta su finalización será de setenta y dos horas, dentro de los días hábiles siguientes al de presentación del escrito de iniciación, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El instituto laboral deberá en el plazo de veinticuatro horas a partir de la presentación de la solicitud, atender la petición de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieren hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación, debiendo comparecer por sí mismas o mediante representantes debidamente acreditados, pudiendo ser asistidas por asesores.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

3. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

La incomparecencia no justificada de ambas partes o de alguna de ellas que represente a la mayoría de los afectados por el mismo dará lugar a la formalización de la preceptiva acta de conciliación, en la que se señalará que el acto ha sido intentado sin efecto y se acordará su archivo.

4. Los tribunales laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid quedarán válidamente constituidos en cada procedimiento, siempre que se encuentren presentes al menos un miembro de cada organización firmante del acuerdo.

Tercero. Modificar la redacción del artículo 22 del reglamento, quedando redactado de la siguiente forma:

Art. 22. *Procedimiento arbitral.*—1. La iniciación del procedimiento de arbitraje se realizará por alguna de las siguientes vías:

a) Directamente, mediante presentación, ante el registro del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de un escrito de solicitud suscrito por los sujetos legitimados según el artículo 14 de este reglamento a través de algunas de las organizaciones firmantes.

b) Por acuerdo expreso adoptado por las partes del conflicto en el trámite de conciliación y mediación, haciéndose constar en la respectiva acta su voluntad de someterse al arbitraje y el compromiso de suscribir el correspondiente convenio arbitral.

2. El convenio arbitral deberá contener, además de los datos consignados en el artículo 16.2, de este reglamento, los siguientes extremos:

a) Las cuestiones concretas sobre las que versa el arbitraje.

b) El criterio de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión.

c) El árbitro o árbitros designados por las partes del conflicto de entre los integrantes del cuerpo de árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, creado en el artículo 20 de este reglamento.

d) La desconvocatoria de huelgas o cierres empresariales que se estén desarrollando o hayan sido convocadas, y la no convocatoria de nuevas huelgas o adopción de medidas de cierre empresarial.

El secretario del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid facilitará a las partes del conflicto la lista de integrantes del cuerpo de árbitros, con el fin de que de mutuo acuerdo designen el árbitro o árbitros que ha de dirimir el conflicto. El plazo de designación de árbitros será de dos días hábiles desde el acuerdo de conciliación o la presentación del escrito de solicitud.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación de árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado en el instituto esta designación, éste presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el instituto presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime convenientes hasta que quede un solo nombre.

4. La suscripción del convenio arbitral suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción de acciones, según lo dispuesto por el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. El laudo arbitral será siempre motivado. El plazo de emisión de dicho laudo será el acordado por las partes. En caso de no fijarse o de no llegar a un acuerdo sobre el plazo el laudo deberá emitirse, en los diez días hábiles siguientes al de la suscripción del compromiso arbitral. En este segundo supuesto, excepcionalmente, cuando la naturaleza y transcendencia del conflicto así lo demande, podrá prorrogarse por el árbitro el plazo de diez días mencionado sin que en ningún caso el laudo pueda dictarse transcurridos veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros. El procedimiento arbitral requerirá la audiencia de las partes, la aportación de documentos, así como la emisión de informes, peritajes u otras actuaciones que sean solicitadas por el árbitro o árbitros designados.

6. La iniciación del procedimiento arbitral implicará la renuncia de las partes del recurso a los procedimientos judiciales o administrativos para la solución de los conflictos sometidos al mismo, salvo la impugnación judicial del laudo arbitral, conforme a lo establecido en el apartado 2 del siguiente artículo.

Cuarto. Inscribir el presente acuerdo en el registro especial de convenios colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid, a efectos de depósito y publicación.

Quinto. Facultar a doña Pilar Sánchez Torres, con documento nacional de identidad 50.688.296 para efectuar los trámites consiguientes al acuerdo anterior.

Firmado en Madrid, a cuatro de abril de 2000.

— Don Pablo Gómez Albo. Confederación empresarial de Madrid-CEOE.

— Doña Pilar Sánchez Torres. Unión General de Trabajadores-Madrid.
— Don Antonio García Martín. Comisiones Obreras-USMR.
— Don Rafael Jiménez Rábago. Confederación empresarial de Madrid-CEOE.
— Don Miguel Ángel Abejón Resa. Unión General de Trabajadores-Madrid.
— Don Gregorio Marchán Redondo. Comisiones Obreras-USMR.

En Madrid, a 30 de junio de 2000.

Al observar falta de concordancia entre los artículos 15.2 y 17.2 del «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid» antes de iniciar el trámite para la inscripción del acuerdo adoptado el pasado 4 de abril de 2000, se procedió a instancia de la Unión General de Trabajadores a convocar una reunión urgente de la comisión de seguimiento al objeto de tratar dicho tema.

Reunidos, los miembros de la comisión paritaria de seguimiento del acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, que figuran al pie del presente, en uso de las atribuciones que les confiere la disposición final única del vigente reglamento de funcionamiento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998, consideran necesaria la concordancia entre los artículos 15.2 y 17.2 del «Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid» para dar mayor claridad al procedimiento de mediación en los supuestos de huelga y a las obligaciones que dicho acuerdo implica para las partes.

Por ello se toman por unanimidad los siguientes

ACUERDOS

Primero. Modificar la redacción del artículo 15.2 del reglamento, quedando redactado en los siguientes términos:

Art. 15. *Procedimiento de conciliación y mediación.*—1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. La mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

En todo caso, en los conflictos colectivos definidos conforne al artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, las partes podrán someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

2. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá haberse iniciado el procedimiento de mediación. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas, dentro de los días hábiles fijados en este reglamento, sin que ello implique la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente, excepto en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

No obstante, convocada la huelga con omisión del procedimiento citado en el párrafo anterior, los convocantes, previo requerimiento del Instituto Laboral, subsanarán dicha omisión, con suspensión de los plazos previstos en dicho párrafo.

3. De no acreditarse por los convocantes el cumplimiento del procedimiento señalado en el número anterior se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

4. En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación, por esta causa de los plazos previstos en la ley.

Segundo. Utilizar el mismo término «iniciación del procedimiento de mediación» en los dos artículos aludidos (15.2 y 17.2) para evitar erróneas interpretaciones, sin que en lo demás se modifique la redacción dada al artículo 17.2 por el acuerdo adoptado el cuatro de abril de dos mil. Con lo cual su redacción definitiva según lo anterior será:

Art. 17. *Iniciación del procedimiento, emplazamiento de las partes y constitución de los tribunales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—1. Recibido el escrito de iniciación a que se refiere el artículo anterior, el secretario del instituto procederá a emplazar, en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de entrada del escrito, a todos los sujetos colectivos directamente implicados en el conflicto, comunicando a las partes el día, hora y lugar señalados a los efectos de su debida comparecencia. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el secretario se dirigirá a aquéllas para que los designe y, en su caso, a las organizaciones firmantes a fin de que designen los mediadores.

A los anteriores efectos se consideran días hábiles para el instituto de lunes a viernes no festivos. El mes de agosto podrá declararse inhábil a todos los efectos dando, con la antelación suficiente, publicidad al acuerdo que así lo establezca.

2. Antes de la comunicación formal de una huelga deberá haberse iniciado el procedimiento de mediación por los convocantes, que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

La duración del procedimiento de mediación desde su inicio hasta su finalización será de setenta y dos horas, dentro de los días hábiles siguientes al de presentación del escrito de iniciación, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El Instituto Laboral deberá en el plazo de veinticuatro horas a partir de la presentación de la solicitud, atender la petición de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieren hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación, debiendo comparecer por sí mismas o mediante representantes debidamente acreditados, pudiendo ser asistidas por asesores.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha iniciado el procedimiento de mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo la mediación, ésta se ha producido sin avenencia.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

3. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Ambas partes podrán comparecer asistidas de ase-

sores. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

La incomparecencia no justificada de ambas partes o de alguna de ellas que represente a la mayoría de los afectados por el mismo dará lugar a la formalización de la preceptiva acta de conciliación, en la que se señalará que el acto ha sido intentado sin efecto y se acordará su archivo.

4. Los Tribunales Laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid quedarán válidamente constituidos en cada procedimiento, siempre que se encuentren presentes al menos un miembro de cada organización firmante del acuerdo.

Tercero. Inscribir el presente acuerdo en el registro especial de convenios colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid, a efectos de depósito y publicación.

Cuarto. Facultar a doña Pilar Sánchez Torres, con documento nacional de identidad 50.688.296 para efectuar los trámites consiguientes al acuerdo anterior.

Firmado en Madrid, a treinta de junio de 2000.

— Don Pablo Gómez Albo. Confederación empresarial de Madrid-CEOE.
— Don Antonio García Martín. Comisiones Obreras-USMR.
— Don Miguel Ángel Abejón Resa. Unión General de Trabajadores-Madrid.
— Don Rafael Potti Robles. Confederación empresarial de Madrid-CEOE.
— Don Carmelo Plaza Baonza. Comisiones Obreras-USMR.
— Doña Pilar Sánchez Torres. Unión General de Trabajadores-Madrid.

Art. 12. *Del secretario del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*— Por unanimidad de todos los miembros del patronato de la fundación, se designará un secretario titular del instituto y los suplentes que fueren necesarios.

Serán funciones del secretario: notificar los conflictos registrados en el instituto a las organizaciones firmantes del presente reglamento; convocar a los miembros de los tribunales designados por dichas organizaciones y a las partes de los conflictos que se sometan a los procedimientos previstos en el presente reglamento; autenticar documentos y efectuar certificaciones de los mismos, en su caso con el visto bueno de los presidentes, a petición de cualquiera de las partes; dirigir el registro del instituto; elaborar su correspondiente memoria anual y cuantas otras funciones le atribuya la comisión de seguimiento del acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

El secretario del instituto podrá asistir a las deliberaciones y reuniones de los tribunales que se constituyan con voz pero sin derecho a voto. Levantará acta del trámite de conciliación o mediación celebrado, en la que constarán, necesariamente, los acuerdos adoptados.

Art. 15. *Procedimiento de conciliación y mediación.*—1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. La mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

En todo caso, en los conflictos colectivos definidos conforme al artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, las partes podrán someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

2. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá haberse iniciado el procedimiento de mediación. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas, dentro de los días hábiles fijados en este reglamento, sin que ello implique la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente, excepto en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

No obstante, convocada la huelga con omisión del procedimiento citado en el párrafo anterior, los convocantes, previo requerimiento del Instituto Laboral, subsanarán dicha omisión, con suspensión de los plazos previstos en dicho párrafo.

3. De no acreditarse por los convocantes el cumplimiento del procedimiento señalado en el número anterior se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

4. En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación, por esta causa de los plazos previstos en la ley.

Art. 17. *Iniciación del procedimiento, emplazamiento de las partes y constitución de los tribunales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.*—1. Recibido el escrito de iniciación a que se refiere el artículo anterior, el secretario del instituto procederá a emplazar, en el plazo de cinco días hábiles a partir del siguiente al de entrada del escrito, a todos los sujetos colectivos directamente implicados en el conflicto, comunicando a las partes el día, hora y lugar señalados a los efectos de su debida comparecencia. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el secretario se dirigirá a aquéllas para que los designe y, en su caso, a las organizaciones firmantes a fin de que designen los mediadores.

A los anteriores efectos se consideran días hábiles para el instituto de lunes a viernes no festivos. El mes de agosto podrá declararse inhábil a todos los efectos dando, con la antelación suficiente, publicidad al acuerdo que así lo establezca.

2. Antes de la comunicación formal de una huelga deberá haberse iniciado el procedimiento de mediación por los convocantes, que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

La duración del procedimiento de mediación desde su inicio hasta su finalización será de setenta y dos horas, dentro de los días hábiles siguientes al de presentación del escrito de iniciación, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El Instituto Laboral deberá en el plazo de veinticuatro horas a partir de la presentación de la solicitud, atender la petición de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieren hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación, debiendo comparecer por sí mismas o mediante representantes debidamente acreditados, pudiendo ser asistidas por asesores.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha iniciado el procedimien-

to de mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo la mediación, ésta se ha producido sin avenencia.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

La incomparecencia no justificada de ambas partes o de alguna de ellas que represente a la mayoría de los afectados por el mismo dará lugar a la formalización de la preceptiva acta de conciliación, en la que se señalará que el acto ha sido intentado sin efecto y se acordará su archivo.

4. Los tribunales laborales del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid quedarán válidamente constituidos en cada procedimiento, siempre que se encuentren presentes al menos un miembro de cada organización firmante del acuerdo.

Art. 22. *Procedimiento arbitral.*—1. La iniciación del procedimiento de arbitraje se realizará por alguna de las siguientes vías:

a) Directamente, mediante presentación, ante el registro del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de un escrito de solicitud suscrito por los sujetos legitimados según el artículo 14 de este reglamento a través de algunas de las organizaciones firmantes.

b) Por acuerdo expreso adoptado por las partes del conflicto en el trámite de conciliación y mediación, haciéndose constar en la respectiva acta su voluntad de someterse al arbitraje y el compromiso de suscribir el correspondiente convenio arbitral.

2. El convenio arbitral deberá contener, además de los datos consignados en el artículo 16.2. de este reglamento, los siguientes extremos:

a) Las cuestiones concretas sobre las que versa el arbitraje.

b) El criterio de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión.

c) El árbitro o árbitros designados por las partes del conflicto de entre los integrantes del cuerpo de árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, creado en el artículo 20 de este reglamento.

d) La desconvocatoria de huelgas o cierres empresariales que se estén desarrollando o hayan sido convocadas, y la no convocatoria de nuevas huelgas o adopción de medidas de cierre empresarial.

3. El secretario del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid facilitará a las partes del conflicto la lista de integrantes del cuerpo de árbitros, con el fin de que de mutuo acuerdo designen el árbitro o árbitros que ha de dirimir el conflicto. El plazo de designación de árbitros será de dos días hábiles desde el acuerdo de conciliación o la presentación del escrito de solicitud.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación de árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado en el instituto esta designación, éste presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el instituto presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime convenientes hasta que quede un solo nombre.

4. La suscripción del convenio arbitral suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción de acciones, según lo dispuesto por el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. El laudo arbitral será siempre motivado. El plazo de emisión de dicho laudo será el acordado por las partes. En caso de no fijarse o de no llegar a un acuerdo sobre el plazo el laudo deberá emitirse, en los diez días hábiles siguientes al de la suscripción del compromiso arbitral. En este segundo supuesto, excepcionalmente, cuando la naturaleza y transcendencia del conflicto así lo demande, podrá prorrogarse por el árbitro el plazo de diez días mencionado sin que en ningún caso el laudo pueda dictarse transcurridos veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros. El procedimiento arbitral requerirá la audiencia de las partes, la aportación de documentos, así como la emisión de informes, peritajes u otras actuaciones que sean solicitadas por el árbitro o árbitros designados.

6. La iniciación del procedimiento arbitral implicará la renuncia de las partes del recurso a los procedimientos judiciales o administrativos para la solución de los conflictos sometidos al mismo, salvo la impugnación judicial del laudo arbitral, conforme a lo establecido en el apartado 2 del siguiente artículo.

Madrid, 31 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.676/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 31 de agoso de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» —planta de Alcobendas—. (Código número 2810541).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» —planta de Alcobendas—, suscrito por la comisión deliberadora del mismo, el día 31 de mayo de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Convenio colectivo concertado entre la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» (planta de Alcobendas) y su personal, representados respectivamente por la dirección de la empresa y cinco representantes electos del personal, miembros del comité de empresa, que en adelante serán citados como representación económica y representación social. Vigencia año 2000

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito y denuncia

Artículo 1.° *Objeto*.—Las representaciones económica y social participantes en este convenio, declaran que su objetivo fundamental es conseguir la elevación progresiva del nivel de vida del personal de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», y el incremento de la productividad, doble meta que ha de obtenerse mediante el perfecionamiento de la racionalización y mejora de métodos y la elevación de los rendimientos individuales y colectivos del personal y, por otra parte, de la mejora de las relaciones humanas dentro de la empresa.

Art. 2.° *Ámbito funcional y territorial*.—El presente convenio colectivo obliga al centro de trabajo de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» en Alcobendas y a los que puedan establecerse en el futuro en Madrid y su provincia.

Art. 3.° *Ámbito personal*.—Es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» de la planta de Alcobendas, excepto al personal directivo.

Art. 4.° *Ámbito temporal*.—El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2000 y su duración será de un año, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2000, siendo su denuncia requisito necesario para la negociación de otro nuevo convenio, con un mínimo de tres meses de antelación. No obstante lo anterior y en evitación del vacío normativo que en todo caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial a la de cualesquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Art. 5.° *Incrementos del convenio*.—Todo el personal de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», afectado por el presente convenio, experimentará el incremento que resulte de los siguientes acuerdos:

5.1. Se aumentarán los salarios existentes desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2000 en el 2,30 por 100 de incremento porcentual sobre todos los conceptos de:

— Salario base.
— Plus de convenio.
— Antigüedad.
— Primas e incentivos.
— Pluses y complementos.

A partir del mes siguiente de la firma del preacuerdo del convenio, se incrementarán en el mismo porcentaje citado (2,30 por 100):

— Horas extraordinarias.
— Subvención asociación cultural y deportiva.
— Refrigerios.
— Premio de antigüedad.

Incremento salarial del 4 por 100 a los peones específicos, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2000.

Se procederá al abono de 25.000 pesetas a todos los trabajadores de la planta de Alcobendas (no consolidables en tablas salariales), en un solo pago, al mes siguiente de la firma del preacuerdo.

5.2. No se efectuará ninguna revisión como consecuencia de un posible incremento del índice de precios al consumo durante la vigencia del presente convenio. Esta cláusula afecta también a los turnos Wickman.

5.3. Para el cálculo de los pluses y demás conceptos retributivos que, expresamente se citan en este artículo y que por disposición legal o contractual hubieran de calcularse sobre el salario base, incluido el plus de antigüedad, se considera salario base de este convenio, el mismo que figuraba numéricamente en la columna de salario base del convenio de la empresa Regulación y Control, Sociedad Anónima (ahora «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima») de 1981, por cuanto las mejoras del presente convenio en su conjunto, supone una cantidad superior en cómputo anual, a la que garantiza el convenio de la Comunidad de Madrid para las industrias siderometalúrgicas.

Quedan con el mismo importe que en 1981, con los incrementos que se han experimentado en los sucesivos convenios, los siguientes conceptos:

— Incentivos.
— Plus de cantidad y calidad.
— Antigüedad.
— Plus de control.
— Plus de torno Wickman.
— Gratificaciones voluntarias.
— 67,93 pesetas de Work Factor.

El plus de jefe de equipo se calculará de acuerdo con el contenido del artículo 19 del presente convenio.

5.4. Lo recogido en el punto 5.3 de este artículo, para el cálculo de los pluses del presente convenio, ha de entenderse exceptuando los pluses de jefe de equipo, nocturnidad, penosidad y toxicidad, que se calcularán de acuerdo al contenido del artículo 19 de este convenio.

5.5. Se acuerda una gratificación extraordinaria de cinco días de salario base si aprobamos la auditoría a la certificación QS.9000/VDA.6.1.

Art. 6.° *Tablas salariales*.—Las tablas salariales de este convenio, valederas para el año 2000, son las que figuran anexas.

La empresa se compromete a ajustar el salario base de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», al salario base del convenio del metal de la Comunidad de Madrid, detrayendo del plus de convenio las cantidades que fueran necesarias como consecuencia de esta equiparación de salarios.

Tal variación del salario base por este trasvase de cantidades, no tendrá ningún tipo de repercusión sobre los pluses a que se refiere el punto 5.3 que, para este año se calcularán estrictamente en los términos y cuantías establecidos en el punto 5.3 citado, en tanto en cuanto el resultado de esta aplicación, lleve en cómputo anual y global, a una cantidad superior a la que resultaría de aplicar las condiciones vigentes para este año, en el convenio del metal para la Comunidad de Madrid. Tampoco afecta a antigüedad, que será calculada sobre el salario convenio de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima».

CAPÍTULO II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 7.° *Compensación, absorción y garantía personal*.—Cuantas mejoras económicas se establecen en este convenio, producirán la compensación y absorción de aquellas que, con

carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgadas la empresa en forma expresa o cuantitativa. Análogamente servirá para absorber las que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones de rango superior, globalmente consideradas. No obstante, se respetará «ad personam» las condiciones más beneficiosas existentes o que se concedan durante la vigencia del convenio.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo, sistemas y métodos de trabajo

Art. 8.° *Organización del trabajo. Incentivos.*—Sistema cronometrado: la cuantía de los incentivos correspondientes al personal sometido a prima directa en el sistema cronometrado, serán los de la tabla que figura en el anexo III, sea cual fuere el trabajo que este personal venga realizando o realice en el futuro dentro de las secciones que se rigen por este tipo de primas.

Asimismo se pagarán con las primas correspondientes al 113 por 100 de rendimiento, los trabajos improductivos siguientes:

— Tiempos perdidos por avería de máquinas.
— Limpieza de máquinas.
— Paro por cambio de trabajo.
— Preparación de materiales.
— Reconocimientos médicos periódicos.

Se exceptúa falta de trabajo, que se abonará con la prima correspondiente al 110 por 100 de rendimiento.

Se pagará con las primas correspondientes al 125 por 100 de rendimiento, los tiempos improductivos siguientes:

— Falta de materiales (clave 26).
— Falta de energía (clave 27).
— Inventario físico (clave 52).

El personal que realice trabajos sometidos a primas indirectas, cualquiera que sea la sección a la que esté adscrito, percibirá las cantidades que figuran en la tabla de primas del sistema cronometrado, correspondientes al rendimiento del 113 por 100, salvo que tengan una condición más beneficiosa, establecida con anterioridad.

Cuando el personal de mano de obra directa (MOD), tenga que realizar operaciones indirectas, percibirá la prima existente en el departamento a que se le destine, más el plus de presencia en fabricación, incluido el departamento de utillaje, pues a partir de la fecha del acuerdo establecido, el personal de este departamento percibirá la prima del 125 por 100 de rendimiento del sistema cronometrado.

Sistema Work Factor: en los puestos de trabajo de nueva creación, las fases para la implantación del sistema de Work Factor, serán las siguientes:

1. Diseño y estudio del puesto de trabajo:
— Preparación de medios, utillaje, etcétera.
— Prueba de medios.
2. Serie «0»:
— Enseñanza y entrenamiento del operario (durante esta fase, el operario percibirá el rendimiento medio obtenido anteriormente).
— Modificación de piezas o utillaje, si es necesario.
3. Una vez que el puesto de trabajo es operativo, se comienza el estudio definitivo de Work Factor.
— Como orientación se dará un tiempo provisional (en esta fase, el operario percibirá el rendimiento obtenido y se aplicará la tabla de Work Factor).
4. Estudio y tiempo definitivo de Work Factor:
— El operario percibirá el rendimiento obtenido.

La duración de estas fases se estima, aproximadamente, en cuatro meses. De no haberse implantado el sistema Work Factor en los citados cuatro meses, se pagará el complemento del mismo en ambos casos.

La cuantía de los incentivos correspondientes al personal sometido a prima directa con el sistema de Work Factor, serán los de la tabla que figura en el anexo IV, sea cual fuere el trabajo que este personal venga realizando o realice en el futuro, dentro de las secciones que se rigen por este tipo de prima.

Igualmente, por cada hora de trabajo efectivo en Work Factor, el personal adaptado al puesto de trabajo, percibirá 67,93 pesetas.

Asimismo, los trabajos improductivos, se abonarán a razón de 67,93 pesetas por hora de trabajo durante el año 2000.

Se establecen, como compromiso expreso entre empresa y trabajadores, las siguientes normas:

«Puesto que se entiende que cinco minutos son suficiente para recoger la herramienta, no se abandonará el puesto de trabajo sin causa justificada. En tal sentido se dará un toque de sirena preventivo que indique el momento en que puede ser abandonado el puesto de trabajo, para los fines anteriormente expuestos».

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 41, la dirección de la empresa tendrá facultad de organizar el trabajo a través de los mandos naturales. En consecuencia podrá:

a) Adoptar o modificar cuantos sistemas de automatización y modernización estime convenientes.
b) Reestructurar las secciones.
c) Variar los puestos de trabajo.
d) Revisar los tiempos por mejora de métodos, errores manifiestos de cálculo o cambio en el número de trabajadores o en las condiciones de trabajo.
e) Implantar el autocontrol en los casos que considere oportunos.
f) Señalar las tareas adecuadas, así como las instalaciones o máquinas que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación.
g) En las secciones donde durante la vigencia del convenio se vaya estableciendo el sistema de trabajo Work Factor, la cuantía de los incentivos será la resultante de aplicar las normas, tarifas y tablas de precios correspondientes a tal sistema, expuestas en el anexo IV del presente convenio.

En los puntos especificados por el Estatuto de los Trabajadores, la dirección se obliga a oír el parecer del comité de empresa, de acuerdo con las competencias que el Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 64.

Art. 9.° *Períodos de adaptación. Rendimientos.*—Los períodos de adaptación se ajustarán a la normativa siguiente:

A) Sistema cronometrado:

Para trabajos que cambien totalmente el método:
— Trabajadores de nuevo ingreso: diez días.
— Trabajadores fijos de plantilla: cinco días.

Trabajos con ligeras variaciones:
— Trabajadores de nuevo ingreso: diez días.
— Trabajadores fijos de plantilla: tres horas.

En los casos conflictivos, la comisión paritaria decidirá la duración del mismo.

El sistema de incentivos será el mismo actualmente establecido, en base 100 correspondiente:

— Mínimo exigible: 100.
— Óptimo: 125.

El R = 100, será el correspondiente a una actividad normal más los complementos inherentes a cada puesto.

Las primas correspondientes a cada categoría y rendimiento son las que figuran en la tabla que se une a este con-

venio como anexo III. Durante los períodos de adaptación, que no podrán ser superiores a diez días, el rendimiento mínimo será el 80 por 100 y se considerarán superados al alcanzar el 113 por 100.

Cuando la empresa cambie algún operario de puesto de trabajo, se le abonará durante el período de adaptación, el rendimiento medio que venía obteniendo en su anterior puesto.

B) Sistema Work Factor:

Las primas serán las que figuran en el anexo IV de este convenio.

El departamento de métodos y tiempos de la empresa, fijará los tiempos de adaptación. En casos conflictivos, la comisión paritaria decidirá acerca de la duración de los mismos.

En los puestos de trabajo de nueva creación, las fases para la implantación del sistema de Work Factor, serán las que figuran en el artículo 8.° del presente convenio.

Art. 10. *Máquinas automáticas.*—En el sistema de primas para máquinas automáticas, se calcularán para máquina o grupo de máquinas de tipo de trabajo equivalente, los rendimientos correspondientes, aceptando como óptimo el de máxima posibilidad de la máquina.

Se mantienen para los puestos de trabajo del torno Wickman, las cantidades que a continuación se detallan:

— Operarios turno mañana: 86,17 pesetas/hora.
— Operarios turno tarde: 112,83 pesetas/hora.
— Operarios turno noche: 143,64 pesetas/hora.

CAPÍTULO IV

Iniciación y extinción de la relación laboral

Art. 11. *Contratación.*—Los contratos se ajustarán a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

En los casos de contratación de personal de nuevo ingreso, si alguna persona de la sección de fabricación solicita cambiar a un puesto de trabajo de otra sección del taller, acogiéndose a las condiciones organizativas, de calificación profesional y económicas del nuevo puesto, la empresa atenderá estas solicitudes por orden de antigüedad en la sección de fabricación, si a juicio de la comisión paritaria el solicitante reúne las condiciones del puesto de trabajo a ocupar, destinando al recién ingresado a dicha sección.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, se acepta la propuesta del comité de empresa y cuando se pueda crear un puesto de trabajo con perspectivas, se contratará por medio del Instituto Nacional de Empleo (INEM) u otra vía que permita la contratación de todo el personal necesario, con el salario bruto para 2000 de 1.696.888 pesetas/año más las correspondientes primas o incentivos variables. A tal fin se crea la categoría de peón específico.

Los peones específicos que lleven trabajando más de seis meses y demuestren un comportamiento profesional satisfactorio, pasarán a peones y, a los doce meses de este cambio de categoría y si su comportamiento profesional es satisfactorio, pasarán a peones especialistas. A efectos de estos cambios de categoría, computará la antigüedad total en la empresa.

Se acuerda en este convenio la creación de una comisión de contratación que desarrollará un reglamento interno acordado entre las partes económica y social.

Art. 12. *Servicio militar.*—El personal que pertenezca a la plantilla de la empresa en el momento de la firma del presente convenio, percibirá durante el tiempo de prestación del servicio militar, el 50 por 100 de la base de cotización que corresponda, siempre que en el momento de su incorporación a filas o durante la prestación del servicio, tenga familiares a su cargo.

Art. 13. *Promociones.*—En las plazas a cubrir por libre designación, sin renunciar en absoluto a su derecho, la empresa se compromete a que los designados realicen y superen las pruebas que les califiquen para los puestos a cubrir. En los exámenes que se efectúen, tomará parte el comité de empresa.

En 1991 todos los peones especialistas pasaron a oficiales de 3.ª, enlazado al desarrollo del autocontrol y asegurando que tienen que seguir realizando trabajos de peón especialista.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 14. *Retribuciones.*—El personal de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima» percibirá una retribución compuesta por los siguientes conceptos:

— Jornal o sueldo base mínimo inicial.
— Plus de convenio.

Además se podrán percibir retribuciones, por los siguientes conceptos:

— Primas de incentivos a la producción.
— Plus de antigüedad.
— Gratificaciones extraordinarias.
— Pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.
— Retribuciones voluntarias.
— Plus de cantidad y calidad.
— Plus presencia nave de fabricación.
— Plus turno de tarde o noche.

La retribución del convenio, constituida por el jornal o sueldo base mínimo inicial y el plus de convenio, es la que se especifica en los anexos I y II, para los diferentes grupos laborales.

Si por una disposición oficial tuviéramos que incrementar el jornal o sueldo base mínimo inicial, se haría este incremento, disminuyendo el plus de convenio en la misma cuantía.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán retribuidas, de acuerdo entre ambas partes con las siguientes cantidades y categorías a partir del mes siguiente de la firma del preacuerdo del convenio de 2000 (es decir a partir de junio de 2000):

	Pesetas más prima
Talleres:	
Peón específico	1.216
Peón	1.573
Peón especialista	1.625
Oficial 3.ª	1.678
Oficial 2.ª	1.730
Oficial 1.ª	1.783

	Pesetas
Administrativos y técnicos:	
Auxiliares y oficiales 2.ª	1.992
Oficial 1.ª	2.097

Las horas extraordinarias máximas por persona, serán las establecidas por la legislación laboral vigente.

De común acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá compensar cada hora extraordinaria por dos horas ordinarias de tiempo libre. Estas horas de descanso compensatorio podrán acumularse. Se disfrutarán a opción del trabajador.

En los casos en que el personal de mantenimiento, deba realizar horas extras en horas no previstas, la opción a cobrarlas o disfrutarlas, será a elección del trabajador.

Art. 16. *Antigüedad.*—El plus de antigüedad, será del 5 por 100 sobre el salario base, por quinquenios y categorías laborales del presente convenio, sin embargo, expresamente se pacta que, operará la compensación y absorción respecto a este concepto, si bien con el límite de que, el mínimo que se abonará, por quinquenios y categorías, será el que figura en el anexo V.

Art. 17. *Premios de antigüedad.*—Se mantiene un premio de antigüedad, para el personal que, en este año, vaya cumpliendo el primer quinquenio y sucesivos. Este premio se cobrará por una sola vez, al devengar el quinquenio de que se trate.

Durante el año 2000, el importe de estos premios será de 26.138 pesetas. A partir del mes siguiente de la firma del preacuerdo de convenio (es decir junio de 2000) pasarán a ser de 26.739 pesetas.

Se mantiene igualmente, para todos los trabajadores que cumplan veinte años de servicios, la entrega de un reloj. La entrega se realizará dentro del año de su cumplimiento.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—Se disfrutará de dos pagas extraordinarias, que se devengarán por semestres naturales y que serán efectivas entre los días 10 al 20 de julio y diciembre, siendo cada una de ellas, el equivalente a treinta días de retribución convenio, más antigüedad y percepción extrasalarial, en el caso de trabajadores no sujetos a sistema de prima; o el promedio de la prima por rendimiento obtenido en trabajos directos en el trimestre anterior, para cada trabajador, sobre horas reales trabajadas, en los supuestos de trabajadores sometidos a sistemas de primas, multiplicado por el número de horas que resulte de dividir el total de horas efectivas de trabajo al año, por once meses, es decir:

$$\text{Para 2000: } \frac{1.778 \text{ horas}}{11 \text{ meses}} = 161{,}60 \text{ horas}$$

Para determinar el rendimiento promedio obtenido en trabajos directos se emplearán los meses de marzo, abril y mayo en la paga de julio; para la de diciembre, los meses de julio, septiembre y octubre.

Los treinta días de retribución convenio, serán el equivalente de multiplicar el precio hora de la categoría del trabajador, por el número de horas resultante de dividir las horas efectivas de trabajo por once meses, siguiendo durante la vigencia de este convenio, la misma fórmula antes expresada.

Art. 19. *Pluses.*—Plus de nocturnidad: se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, concordado con el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, que establece su importe para este convenio en el anexo VI.

Plus de jefe de equipo: su importe es el recogido en la tabla del anexo VI, de acuerdo con el artículo 5.° del presente convenio.

Plus de toxicidad, peligrosidad o penosidad: el personal que desempeñe puestos calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá el correspondiente plus, de acuerdo con las tablas del anexo VI.

El plus se percibirá durante el tiempo en que efectúe trabajos en los puestos de trabajo para los cuales se concedió dicho plus.

Para el cálculo de estos pluses, se utilizó el salario base del Convenio del Metal para la Comunidad de Madrid de 1988.

La calificación de los trabajos dentro de los tres conceptos y el derecho al cobro del plus, deberá establecerse en todo caso, por la comisión paritaria del convenio y, si ésta no logra un acuerdo, por los órganos jurisdiccionales competentes.

Plus de turno de tarde: se abonará a todo el personal que realice habitualmente (con un mínimo de una semana), turnos de tarde o noche, 3.069 pesetas/brutas al mes en catorce pagas.

Cuando excepcionalmente sea la empresa quien cambie el turno del trabajador a tarde o noche, aunque sea por un solo día, también tendrá derecho al cobro de las 3.069 pesetas.

Art. 20. *Plus de presencia nave de fabricación.*—Cada hora de permanencia en fabricación, en todos los puestos de trabajo de los departamentos 101, 112, 121, 154 y 165, así como en 190 que no tenga Work Factor, se abonará a 74,13 pesetas hora.

Este plus lo percibirán igualmente los peones asignados a los departamentos citados.

El tiempo en que no se esté en esta nave de fabricción, no se percibirá dicho plus.

Art. 21. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales y serán consecuencia inmediata del calendario laboral que se negocie, respetándose siempre las vacaciones mínimas que establezcan las disposiciones vigentes.

Durante la vigencia del presente convenio, las vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto.

El personal que se encuentre de baja por enfermedad común o accidente, en el momento del inicio de las vacaciones anuales, tendrá derecho al disfrute, dentro del transcurso del año natural, de los días pendientes.

En caso de que la baja se produzca durante las vacaciones, no se tendrá derecho al citado disfrute.

En cuanto a su abono será, para el personal de taller, el importe de la retribución de convenio por el número de horas resultantes de dividir el total de horas efectivas de trabajo al año por once meses, más el promedio de la prima por rendimiento, sobre horas reales trabajadas en cada caso.

Se utilizará la misma fórmula recogida en el artículo 17. Pagas extraordinarias.

El promedio será el obtenido en los meses de abril, mayo y junio, más la parte proporcional de antigüedad, más las percepciones extrasalariales en su caso.

El personal mensual cobrará el importe de la retribución convenio, antigüedad y percepciones extrasalariales en su caso, correspondientes al número de horas determinadas en este artículo.

A todo el personal se le abonará en la nómina del mes que legalmente corresponda.

Art. 22. *Permisos retribuidos.*—Se tendrá derecho a permiso remunerado por falta o ausencia al trabajo, siempre que se avise con la posible antelación, por los siguientes motivos y períodos mínimos:

1. Matrimonio de hijos y hermanos: un día natural (justificar con el documento adecuado). Cuando por ocurrir el hecho fuera del lugar de residencia del trabajador, éste hubiera de realizar un desplazamiento o viaje, este día natural se ampliará en un día laborable, a tenor de la distancia y el medio de transporte utilizado.
2. Matrimonio: quince días naturales (justiticar con libro de familia).
3. Traslado de domicilio: un día (justificar con contrato o escritura).
4. Alumbramiento de esposa: dos días naturales (será justificado con el libro de familia o certificado médico).

5. Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge: dos días naturales (la enfermedad o fallecimiento serán justificados con certificado médico).

En caso de alumbramiento, fallecimiento o enfermedad grave de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos), en que se requiera la tramitación de documentos, se tendrá derecho al tiempo necesario y retribuido, para dichos trámites.

Cuando por ocurrir alguna de las circunstancias enumeradas en los puntos cuatro y cinco de este artículo fuera de la Comunidad de Madrid, hubiera de llevarse a cabo un desplazamiento o viaje, se aumentará el período indicado de dos días, en el tiempo preciso para efectuar el desplazamiento de ida como el de vuelta, a tenor del medio de transporte utilizado y con un máximo adicional, en todo caso, de tres días.

Los días u horas de licencia disfrutados, se devengarán sobre la retribución de convenio, excepto para los recogidos en el punto cinco anterior, que se pagarán al 100 por 100 del salario real.

Permisos especiales:

Por enfermedad: a petición del trabajador y por razones de enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado, la empresa concederá permiso especial a estudiar en cada caso, bien en jornada reducida o completa. Este permiso no será retribuido.

Las horas o días utilizados, podrán ser recuperados o descontados a petición del trabajador según la carga de trabajo.

Por estudios: la empresa estudiará las propuestas según cada caso concreto, a petición del trabajador, para conceder permisos durante el tiempo necesario para la realización de estudios, con la correspondiente reducción salarial.

En los supuestos de cursos de formación continua que tengan que ver con la actividad de la empresa, no existirá reducción salarial.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo. Calendario laboral

Art. 23. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia de este convenio, la jornada de trabajo será la que permita hacer durante el año 2000, mil setecientas setenta y ocho horas (1.778).

Estas horas reseñadas se entienden como efectivas de trabajo al año, repartidas entre 220 días anuales efectivos de trabajo, según calendario laboral pactado con anterioridad a este convenio.

Las horas de descanso por bocadillo, que serán cincuenta y cinco al año, no serán en ningún caso retribuidas.

El horario de trabajo ordinario será el de siete y media a dieciséis horas, siempre que no se pacte nada en contrario por ambas partes y siempre que este horario permita cumplir las horas de trabajo efectivo pactadas.

En todo caso se observará la duración máxima de nueve horas, que establece la ley. Tal duración sólo podrá, excepcionalmente, incrementarse en el tiempo preciso para recuperar las horas necesarias dejadas de trabajar determinados días, dejados libres de mutuo acuerdo en el calendario laboral anual.

Si el gobierno establece por ley, una reducción de jornada que nos afecte, se aplicará en los términos del texto de la ley que nos obligue.

En determinados casos concretos en que las circunstancias de los interesados en relación con el puesto de trabajo desempeñado, lo justifique y permita, la dirección, previa petición individualizada, podrá conceder horario flexible, siempre que no exista en la entrada o salida al trabajo, más de una hora de diferencia sobre lo establecido para el resto de los trabajadores.

Se condonan las dos horas pendientes a favor de la empresa, que había en 1999.

Disfrute individual de las cuatro horas de disminución del absentismo en el período acumulado comprendido entre el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 1999, según acuerdo de ambas partes en la negociación del convenio de 1999.

Disminución de cuatro horas, sin consolidar, a disfrutar en 2001, si el absentismo de mano de obra directa (MOD) para el año 2000 es inferior al 3,5 por 100. En este cálculo no se computarán las bajas por maternidad.

Art. 24. *Días libres.*—Los días libres para el personal de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», serán consecuencia inmediata de calendario de trabajo que se confeccione, respetándose en cualquier caso las horas a que se refiere el artículo 23 de este convenio.

Si por circunstancias especiales no contempladas en el calendario oficial anual, se librara un día no previsto, los trabajadores, de acuerdo con la dirección, establecerán el día o días en que se recuperará dicho día, a fin de asegurar el cumplimiento anual de las jornadas repetidamente citadas.

Art. 25. *Turnos de trabajo.*—El compromiso de realizar la jornada convenida, alcanza por igual a todos los productores, cualquiera que sea el turno que realice, excepto las siguientes situaciones:

El personal que trabaje en máquinas sometidas a tres turnos, podrá realizar:

— En turno de tarde, una jornada de ocho horas diarias de permanencia, desglosadas en siete y tres cuartos de hora de trabajo en máquina y un cuarto de hora para bocadillo.
— En turno de noche, una jornada de siete horas y media diarias de permanencia, desglosadas en siete horas y cuarto de trabajo en máquina y un cuarto de hora para bocadillo.

Es potestativo de la empresa, establecer turnos rotativos del personal en cuyos contratos figure la obligación de turnar por necesidades de trabajo, para lo cual, la empresa se ve obligada a avisar al trabajador que deba turnar, con tres días de antelación.

CAPÍTULO VII

Disposiciones varias

Art. 26. *Enfermedad, minusvalidez e imperiosa necesidad.*—Se mantiene la política solidaria de prestación complementaria por enfermedad, establecida en anteriores convenios, conforme a los siguientes criterios:

1.° Se constituye un fondo, integrado por la aportación del 0,34 por 100 sobre el salario bruto de todos los trabajadores. Dicho porcentaje se eleva al 0,40 por 100, que es el resultado de multiplicar 0,34 por 100 por catorce pagas dividido en doce mensualidades, de acuerdo con el artículo 3.° del convenio colectivo.

2.° La empresa se compromete a abonar el 100 por 100 de dicho salario bruto para los siguientes casos:

— Consultas médicas.
— Consultas especialistas.

— Incapacidad temporal (enfermedad común o accidente de trabajo) a partir del día de la baja, mientras la misma subsista.

3.° Dicha aportación será revisable por convenios sucesivos de acuerdo con los resultados económicos que pueda representar del compromiso de abonar el 100 por 100 sobre el salario bruto.

Se mantiene durante la vigencia del presente convenio, la prestación económica que se viene realizando, a aquellos trabajadores de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», que tengan hijos con una prestación por minusvalía, reconocida por el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO), por un importe de 11.000 pesetas mensuales.

Art. 27. *Créditos.*—Se mantiene en tres millones de pesetas el límite global máximo establecido en el convenio de 1999 y destinado a estos créditos para ayuda a la adquisición de primera vivienda, reformas, escrituras y atención en casos de imperiosa necesidad, etcétera.

La cuantía máxima individual a conceder para primera vivienda, será de un millón de pesetas, y para los demás motivos de 500.000 pesetas, haciendo frente el interesado por su cuenta de hasta el 3,25 por 100 de los intereses y gastos, siendo el resto a cargo de la empresa.

Entre la empresa y la comisión de vigilancia del convenio serán los encargados de la revisión y concesión de estos créditos.

Art. 28. *Ropa de trabajo.*—Se entregarán dos prendas de trabajo por año, en los puestos de taller y una en los puestos de oficina en que esté determinado, respetándose aquellas secciones que tienen concedida periodicidad diferente.

En la sección 101 (tornos automáticos, Wickman, tornomatic), y en mantenimiento, se entregarán cuatro prendas por año.

La entrega de estas prendas, se realizará dentro de los semestres naturales de cada año.

Art. 29. *Seguro de vida.*—Se mantiene durante la vigencia del presente convenio, el seguro de vida concertado a partir de enero de 1987, que cubrirá una indemnización equivalente al salario real de cada trabajador al 31 de diciembre del año anterior en los supuestos de muerte o invalidez permanente. En el caso de muerte por accidente, el total garantizado ascendería a dos anualidades del citado salario real.

Art. 30. *Representación sindical.*—Durante la vigencia del presente convenio, se concederá a la representación sindical de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», que el tiempo invertido en asistir a reuniones de negociación de convenio colectivo; comisión mixta de convenio; expedientes de regulación de empleo y comisión de seguridad e higiene, no sean con cargo al crédito de veintiocho horas mensuales de que disponen en la actualidad, a partir de la firma del convenio. El crédito de horas mensuales para el secretario del comité de empresa, será de treinta y tres. El cómputo pasa de ser mensual a bimensual.

Tampoco serán con cargo a tal crédito, las invertidas en asistencia a reuniones convocadas por la dirección general y personal en todos los casos, o a las convocadas por los trabajadores y en las que sea necesaria la asistencia de la dirección.

Las horas de la comisión paritaria de métodos y tiempos, compuesta por tres miembros, podrán utilizar el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, hasta un máximo de trece horas mensuales para cada uno de sus miembros, incluyendo las utilizadas en reuniones.

La empresa garantiza al comité de empresa un lugar de reunión debidamente acondicionado, dado que dejó el lugar donde se reunía anteriormente.

Igualmente facilitará a los miembros del comité de empresa, la utilización, en los casos necesarios, de la máquina fotocopiadora y el teléfono, siempre que su uso esté relacionado con su cargo sindical dentro de la compañía, ajustándose al presupuesto que conceda el director administrativo para tal fin.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales con implantación en la empresa, se descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros, a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario y por escrito, del trabajador afiliado.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

La empresa facilitará semestralmente al comité de empresa, la siguiente información:

1. Situación de la producción y ventas.
2. Programa de producción.
3. Situación del sector siderometalúrgico.

Anualmente les dará también a conocer el balance de la compañía.

Esta información será para uso exclusivo del comité de empresa, estando obligados los miembros del comité a guardar secreto sobre la misma, aun después de cesar en sus cargos sindicales.

La empresa reconoce a las secciones sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

La acción sindical en la empresa, en lo no determinado por este convenio, se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

Art. 31. *Delegados de prevención.*—Durante la vigencia del presente convenio, la empresa mantendrá un fondo de 500.000 pesetas, destinado a la atención de casos urgentes, planteados por los delegados de prevención. Este fondo será administrado por la empresa.

Está establecido que, los delegados de prevención de «Siebe Automotive España, Sociedad Anónima», realicen visitas a los diferentes puestos de trabajo, el último día laborable de cada semana, a partir de las 14,30 horas. Estas visitas se regirán por las normas contenidas en memorándum de 30 de noviembre de 1984.

Los delegados de prevención, serán elegidos por todos los trabajadores de la empresa.

Las horas para asistencia a los cursos que sean necesarios para desempeñar su función, previa autorización o coordinación con el departamento de recursos humanos, serán retribuidas al 100 por 100.

Art. 32. *Grupo de empresa.*—La empresa subvencionará al grupo de empresa, que se denomina Asociación Cultural y Deportiva Re-Con, con una gratificación de 53.321 pesetas, para los meses de enero a mayo ambos inclusive (cinco mensualidades) y de 54.547 pesetas para los meses de junio a diciembre (excluido agosto, seis mensualidades), es decir 593.387 pesetas para el año 2000.

Este fondo será administrado por una comisión que se nombre para tales fines y que dará cuenta de este dinero a la

asamblea de asociados. La empresa tendrá derecho a nombrar un representante con voz y voto.

El fondo estará en una cuenta corriente o libreta de ahorro, a nombre de Asociación Cultural y Deportiva Re-Con.

Los gastos de locomoción originados por el comité de empresa, para consultas laborales relacionadas con su cargo, serán subvencionadas a cargo de dicho fondo. La cuantía de gastos de desplazamiento, la fijará la asociación cultural y deportiva de acuerdo con el comité de empresa.

La comisión que administrará la Asociación Cultural y Deportiva Re-Con, se compondrá de un máximo de cinco miembros y será elegida una vez celebradas elecciones sindicales, por votación de todos los trabajadores, en elección promovida por el comité de empresa. Los que salgan elegidos se organizarán internamente, distribuyendo entre ellos los cargos de presidente, tesorero, secretario y vocales. A su vez el comité de empresa designará un miembro de entre los representantes electos del personal, que se integrará en la Asociación Cultural y Deportiva Re-Con.

La comisión podrá ser revocada con los mismos requisitos que establece el Estatuto de los Trabajadores para la revocación de los representantes electos del personal.

Cada uno de los miembros que formen parte de la comisión de la Asociación Cultural y Deportiva Re-Con dispondrá de once horas anuales retribuidas, para cumplir con sus funciones.

Art. 33. *Refrigerios.*—Realizándose la jornada normal de trabajo, así como la de turnos, de forma combinada, con descansos que permitan el consumo de comidas convencionales, la empresa, de acuerdo con el comité de empresa, estará obligada a facilitar los medios para el suministro de bebidas frías y calientes, así como de bocadillos y productos alimenticios, fácilmente consumibles.

La empresa abonará cinco mensualidades de 38.488 pesetas cada una para los meses de enero a mayo ambos inclusive y seis mensualidades de 39.373 pesetas cada una para los meses de junio a diciembre (excluido agosto), es decir 428.678 pesetas para el año 2000.

DISPOSICIONES FINALES

Art. 34. *Subsidiariedad.*—En todo lo no regulado por este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo del Metal de la Comunidad de Madrid y demás disposiciones vigentes.

Art. 35. *Solución de conflictos extrajudiciales.*—Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan para todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo y de las normas en él relacionadas, en las que existan diferencias de interpretación, someterse a la mediación y arbitraje de los órganos, presentes o futuros a este fin creados por las organizaciones sindicales y patronales, a nivel del sector o de la Comunidad de Madrid.

Art. 36. *Convergencia de convenios.*—De común acuerdo se reunirán ambas partes (representantes de los trabajadores y empresa), para formalizar la comisión que estudiará el período transitorio para converger ambas plantas en un único convenio.

Art. 37. *Comisión mixta.*—Se constituye para la vigilancia e interpretación del convenio, una comisión mixta compuesta por un representante económico y cinco representantes sociales, que serán designados por la comisión deliberadora del convenio. En los temas conflictivos en los que no se logre avenencia, podrá nombrarse, de común acuerdo, un árbitro que resuelva el litigio, sometiéndose ambas partes a su decisión.

Su composición, durante la vigencia del presente convenio, será:

Representación económica:
— Don José Souto Muñoz.

Representantes sociales:
— Don José Chaparro Villareal.
— Don Eugenio Ceballos Camacho.
— Don Joaquín García Rodríguez.
— Don Ismael Mayordomo Rodríguez.
— Don Luis Sánchez Ortiz.

ANEXO I

Salarios personal mensual 2000. Planta de Alcobendas

Categorías	*Salario base metal 2000*	*Plus de convenio*	*Retribución convenio*	*Total año 2000*	*Antigüedad 1 quinqenio*
Subalternos:					
Almacenero A	95.223	75.081	170.304	2.384.250	1.243
Almacenero B	95.223	74.353	169.576	2.374.069	1.243
Chófer A	100.450	72.819	173.269	2.425.759	1.273
Chófer B	100.450	71.780	172.230	2.411.219	1.273
Vigilante	94.057	71.905	165.962	2.323.467	1.207
Telefonista	94.057	69.484	163.541	2.289.571	1.202
Listero A	96.968	84.733	181.701	2.543.817	1.309
Listero B	96.968	75.067	172.035	2.408.493	1.309
Ordenanza	94.055	64.667	158.722	2.222.102	1.202
Administrativos:					
Jefe 1.ª A	126.498	92.599	219.097	3.067.363	1.506
Jefe 1.ª B	126.498	87.774	214.272	2.999.802	1.506
Jefe 2.ª A	117.257	96.530	213.787	2.993.015	1.446
Jefe 2.ª B	117.257	94.598	211.855	2.965.967	1.446
Oficial 1.ª A	107.563	94.638	202.201	2.830.819	1.366
Oficial 1.ª B	107.563	92.219	199.782	2.796.942	1.366

Categorías	*Salario base metal 2000*	*Plus de convenio*	*Retribución convenio*	*Total año 2000*	*Antigüedad 1 quinqenio*
Oficial 1.ª C	107.563	82.556	190.119	2.661.664	1.366
Viajante	107.563	82.556	190.119	2.661.664	1.366
Oficial 2.ª A	100.178	83.932	184.110	2.577.545	1.314
Oficial 2.ª B	100.178	81.527	181.705	2.543.865	1.314
Oficial 2.ª C	100.178	77.895	178.073	2.493.022	1.314
Oficial 2.ª D	100.178	71.857	172.035	2.408.493	1.314
Auxiliar administrativo A	95.729	71.447	167.176	2.340.462	1.314
Auxiliar administrativo B	95.729	65.408	161.137	2.255.918	1.314
Personal informática:					
Analista	126.498	71.451	197.949	2.771.286	1.506
Programador	117.257	68.808	186.065	2.604.905	1.446
Operador	107.563	66.282	173.845	2.433.826	1.366
Técnicos de oficina:					
Delineante proyectista A	118.693	85.910	204.603	2.864.441	1.466
Delineante proyectista B	118.663	82.286	200.979	2.813.711	1.466
Delineante 1.ª A	107.563	75.316	182.879	2.560.300	1.366
Delineante 1.ª B	107.563	66.860	174.423	2.441.924	1.366
Delineante 1.ª C	107.563	63.236	170.799	2.391.193	1.366
Delineante 2.ª A	100.178	68.199	168.377	2.357.282	1.314
Delineante 2.ª B	100.178	65.823	166.001	2.324.012	1.314
Delineante 2.ª C	100.178	63.371	163.549	2.289.684	1.314
Calcador A	95.729	65.408	161.137	2.255.918	1.309
Personal laboratorio:					
Jefe laboratorio A	130.472	88.625	219.097	3.067.363	1.700
Jefe laboratorio B	130.472	83.800	214.272	2.999.802	1.700
Auxiliar A	95.729	65.408	161.137	2.255.918	1.309
Auxiliar B	95.729	62.996	158.725	2.222.150	1.309
Técnicos organización:					
Jefe 1.ª A	120.348	98.749	219.097	3.067.363	1.466
Jefe 1.ª B	120.348	93.924	214.272	2.999.802	1.466
Jefe 2.ª A	117.257	96.530	213.787	2.993.015	1.446
Jefe 2.ª B	117.257	93.392	210.649	2.949.083	1.446
Técnico organización 1.ª A	107.563	92.219	199.782	2.796.942	1.366
Técnico organización 1.ª B	107.563	86.171	193.734	2.712.282	1.366
Técnico organización 2.ª A	100.178	83.932	184.110	2.557.545	1.314
Técnico organización 2.ª B	100.178	82.701	182.879	2.560.300	1.314
Auxiliar técnico A	96.087	65.050	161.137	2.255.918	1.252
Técnicos de taller:					
Jefe taller A	130.849	88.248	219.097	3.067.363	1.501
Jefe taller B	130.849	79.800	210.649	2.949.083	1.501
Contramaestre A	113.344	91.261	204.605	2.864.474	1.385
Encargado A	102.755	99.446	202.201	2.830.819	1.380
Encargado B	102.755	97.027	199.782	2.796.942	1.380
Capataz A	98.931	87.559	186.490	2.610.854	1.243
Titulados:					
Titulado superior A	158.842	69.916	228.758	3.202.607	1.734
Titulado superior B	158.842	65.087	223.929	3.135.009	1.734
Técnico titulado c/resp. A	153.390	72.960	226.350	3.168.904	1.689
Técnico titulado c/resp. B	153.390	68.128	221.518	3.101.258	1.689
Técnico titulado c/resp. C	153.390	63.321	216.711	3.033.949	1.689
Técnico titulado A	149.966	52.231	202.197	2.830.755	1.666
Técnico titulado B	149.966	46.187	196.153	2.746.145	1.666
Técnico titulado C	149.966	40.153	190.119	2.661.664	1.666
ATS	126.705	75.496	202.201	2.830.819	1.666

ANEXO II

Tablas salariales para el personal de taller. Planta de Alcobendas

Categorías	*Salario día convenio metal CAM 2000*	*Salario base hora*	*Plus convenio hora*	*Retribución convenio hora*	*Percepción anual 2000*	*Antigüedad 1 quinquenio*
Oficial 1.ª matric.	3.210	602,93	455,11	1.058,04	2.393.721	1.286
Oficial 1.ª verific.	3.210	602,93	438,16	1.041,09	2.355.356	1.286
Oficial 1.ª A	3.210	602,93	422,89	1.025,82	2.320.812	1.286
Oficial 1.ª B verific.	3.210	602,93	411,85	1.014,78	2.295.849	1.286
Oficial 1.ª B	3.210	602,93	382,26	985,19	2.228.884	1.286
Oficial 1.ª C verific.	3.210	602,93	385,54	988,47	2.236.316	1.286
Oficial 1.ª C	3.210	602,93	373,11	976,04	2.208.185	1.286
Oficial 2.ª	3.110	584,15	383,68	967,83	2.189.614	1.259
Oficial 2.ª verific.	3.110	584,15	393,84	977,99	2.212.602	1.259
Oficial 3.ª	3.019	567,05	394,19	961,25	2.174.731	1.233
Oficial 3.ª verific.	3.019	567,05	394,19	961,25	2.174.731	1.233
Peón especialista	2.994	562,36	395,45	957,81	2.166.938	1.225
Peón	2.894	543,58	406,72	950,30	2.149.951	1.220
Peón específico	2.894	543,58	206,46	750,04	1.696.888	1.220

Cálculo salario hora.
Horas cobro anuales.
161,60 × 14 = 2.262,40.
2.262,40/425 = 5.324 horas día.

ANEXO III

Tabla de primas sistemas cronometrado

Rento.	*Oficial 1.ª*	*Oficial 2.ª*	*Oficial 3.ª*	*Peón especta.*	*Peón*	*Peón especo.*
100	53,15	50,14	47,56	43,85	43,50	34,34
101	56,83	53,58	50,81	46,85	46,49	36,69
102	60,56	57,16	54,15	49,89	49,50	39,07
103	64,29	60,66	57,46	52,46	52,05	41,08
104	68,01	64,15	60,76	55,93	55,49	43,80
105	75,42	71,06	67,37	61,96	61,48	48,52
106	81,05	76,36	72,31	66,54	66,02	52,11
107	83,02	78,23	74,09	68,14	67,61	53,36
108	88,08	80,12	75,85	69,78	69,23	54,64
109	88,98	83,80	79,41	72,99	72,42	57,16
110	90,97	85,72	81,19	74,60	74,01	58,42
111	93,00	87,64	84,86	76,30	75,70	59,75
112	94,91	89,47	87,61	77,86	77,25	60,98
113	101,90	96,02	90,91	83,53	82,87	65,41
114	103,96	97,97	92,76	85,36	84,69	66,85
115	105,97	99,94	94,52	86,86	86,18	68,02
116	108,07	101,84	96,40	88,48	87,79	69,29
117	112,19	105,71	100,00	91,94	91,22	72,00
118	114,22	107,57	101,84	93,16	92,43	72,96
119	116,29	109,50	103,69	95,19	94,44	74,55
120	118,37	111,39	105,43	96,87	96,11	75,86
121	122,38	115,32	109,09	100,20	99,42	78,47
122	124,47	117,25	110,94	101,88	101,08	79,78
123	126,63	119,22	112,85	103,62	102,80	81,14
124	128,61	121,10	114,63	105,24	104,41	82,41
125	130,61	122,93	116,37	106,87	106,03	83,69
126	134,15	126,38	119,56	109,74	108,88	85,94
127	136,15	128,22	121,35	111,39	110,52	87,23
128	137,01	129,05	122,06	112,11	111,23	87,80
129	140,44	132,31	125,18	114,89	113,99	89,97
130	143,89	135,48	128,21	117,64	116,72	92,12
131	147,90	139,24	131,76	120,98	120,02	94,74
132	151,41	142,53	134,88	123,85	122,87	96,98
133	155,05	145,98	138,20	126,87	125,87	99,35
134	157,11	148,07	140,08	128,75	127,74	100,82
135	159,53	150,23	141,68	130,57	129,55	102,25
136	160,94	152,42	143,34	132,40	131,36	103,68
137	165,07	155,46	145,47	135,01	133,95	105,73
138	167,16	157,40	148,30	136,72	135,65	107,07
139	169,22	159,43	150,80	138,37	137,28	108,36
140	173,49	163,38	154,58	141,87	140,76	110,10

ANEXO IV

Tabla de primas sistema Work-Factor

Rento.	*Oficial 1.ª*	*Oficial 2.ª*	*Oficial 3.ª*	*Peón especta.*	*Peón*	*Peón especo.*
101	9,29	8,90	8,87	8,70	8,63	6,81
102	14,41	13,68	13,44	13,35	13,25	10,46
103	19,46	18,41	18,06	17,94	17,80	14,05
104	24,57	23,18	22,65	22,27	22,10	17,44
105	29,64	27,98	27,38	27,14	26,93	21,26
106	34,77	32,71	32,03	31,76	31,51	24,87
107	39,85	37,49	36,68	36,33	36,05	28,45
108	44,92	44,05	41,31	40,99	40,67	32,10
109	50,05	47,01	46,01	45,57	45,22	35,69
110	55,10	51,73	50,60	50,20	49,81	39,31
111	60,17	56,53	55,26	54,78	54,35	42,90
112	65,27	61,24	59,94	59,38	58,91	46,50
113	72,40	67,96	66,49	65,87	65,35	51,58
114	77,69	72,83	71,22	70,61	70,05	55,29
115	82,92	77,77	76,04	75,44	74,85	59,08
116	88,12	82,66	80,82	80,07	79,44	62,70

Rento.	*Oficial 1.ª*	*Oficial 2.ª*	*Oficial 3.ª*	*Peón especta.*	*Peón*	*Peón especo.*
117	93,38	86,14	85,64	84,79	84,13	66,40
118	98,62	92,44	90,42	89,58	88,88	70,15
119	103,85	97,37	95,20	94,29	93,55	73,84
120	107,72	102,29	99,97	99,14	98,36	77,64
121	114,34	107,21	104,78	103,80	102,98	81,28
122	119,56	112,06	109,39	108,51	107,65	84,97
123	124,80	116,97	114,35	113,26	112,37	88,69
124	130,07	121,88	119,13	118,02	117,09	92,42
125	135,29	126,78	123,93	122,87	121,90	96,22
126	141,85	132,93	129,91	128,69	127,68	100,78
127	148,51	139,14	136,02	134,71	133,65	105,49
128	153,87	144,12	140,90	139,56	138,46	109,29
129	162,12	151,88	148,45	146,88	145,73	115,02
130	170,59	159,84	156,20	154,91	153,69	121,31
131	177,71	166,45	162,70	161,20	159,93	126,24
132	186,56	174,72	170,79	169,18	167,85	132,48
133	195,59	183,18	179,05	177,34	175,95	138,88
134	203,10	190,20	185,89	184,16	182,72	144,42
135	210,67	197,34	192,91	191,00	189,50	149,57
136	218,39	200,09	199,88	197,98	196,43	155,04
137	226,18	207,35	207,05	205,05	203,44	160,57
138	234,06	219,20	214,24	212,19	210,53	166,17
139	242,06	226,67	221,58	219,46	217,74	171,86
140	252,18	236,16	230,82	228,79	226,99	179,16

ANEXO V

Quinquenios

Categorías	*2000*
Personal de taller:	
Oficial 1.ª	7,96
Oficial 2.ª	7,79
Oficial 3.ª	7,63
Peón especialista	7,58
Peón	7,55
Subalternos:	
Almacenero	7,69
Chófer	7,88
Vigilante	7,47
Telefonista	7,44
Listero	8,10
Administrativos:	
Jefe 1.ª	9,32
Jefe 2.ª	8,95
Oficial 1.ª y viajante	8,45
Oficial 2.ª y auxiliar	8,13
Técnicos de organización:	
Jefe 1.ª	9,07
Jefe 2.ª	8,95
Técnico organización 1.ª	8,45
Técnico organización 2.ª	8,13
Técnicos:	
Delineante proyectista	9,07
Delineante 1.ª	8,45
Delineante 2.ª	8,13
Calcador	8,10
Titulados:	
Titulado superior	10,73
Titulado con responsabilidad	10,45
Titulado	10,31
ATS	10,31
Técnicos de taller:	
Jefe de taller	9,29
Contramaestre	8,57
Encargado	8,54
Capataz	7,69
Personal informática:	
Analista	9,32
Programador	8,95
Operador	8,45

ANEXO VI

Pluses convenio 2000

Categorías	*Tóxicos o penosos*	*Tóxicos + penosos*	*Noctur-nidad*	*Jefe de equipo*
Oficial 1.ª	50,16	62,61	62,61	50,16
Oficial 2.ª	49,23	61,56	61,56	49,23
Oficial 3.ª	48,06	60,09	60,09	48,06
Peón especialista	47,76	59,71	59,71	47,76
Peón	46,74	58,46	58,46	46,74
Peón específico	36,07	45,12	45,12	36,07
Encargados	51,44			
Vigilantes			59,48	

Tornos Wickman:
— Mañana: 86,18.
— Tarde: 112,84.
— Noche: 143,65.
Todas las categorías:
— Plus presencia nave fabricación pesetas/hora: 74,13.
— Work Factor pesetas/hora trabajada: 67,93.

Madrid, 31 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.805/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo adoptado por el «Instituto Municipal de Deportes» y la representación legal de sus trabajadores con fecha 26 de abril de 1999. (Código número 2802372).

Examinado el mencionado acuerdo por medio del cual la dirección del «Instituto Municipal de Deportes» y la representación legal de sus trabajadores revisan algunos aspectos del convenio colectivo del citado instituto vigente desde 1996 hasta 1999, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995,

de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir el Acuerdo adoptado el 26 de abril de 1999 por la Dirección del «Instituto Municipal de Deportes» y la representación legal de sus trabajadores en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En Madrid, con fecha 26 de abril de 1999, reunidos, de una parte, la dirección del «Instituto Municipal de Deportes» y, de otra, la representación legal de los trabajadores del «Instituto Municipal de Deportes», acuerdan, en relación con la revisión del convenio colectivo del «Instituto Municipal de Deportes» para 1999, los puntos que figuran en el presente documento:

1. En años sucesivos se mantendrá una reducción progresiva de la dotación económica para la realización de horas extraordinarias.

2. Las cantidades que la corporación ha venido dedicando en los últimos ejercicios al amparo de lo establecido en la disposición adicional cuarta del vigente convenio se destinarán a dotar un fondo para mejora de los servicios municipales, en línea con lo pactado en el ámbito de la Comunidad de Madrid para el personal funcionario y laboral mediante el Acuerdo de 11 de noviembre de 1998 sobre distribución del fondo de novecientos millones previstos en el convenio colectivo y acuerdo de funcionarios para 1998-1999.

La cuantía de este fondo para 1999 será de 771.509.273 pesetas. Esta cantidad será revisada al alza anualmente a través de la negociación colectiva con la representación sindical, de forma que la cantidad resultante para cada trabajador sea como mínimo la percibida el año anterior más el porcentaje fijado para ese año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado como incremento retributivo para los empleados públicos.

A tenor de lo dispuesto en el citado acuerdo regional, el fondo se distribuirá linealmente entre el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Madrid, correspondiendo en 1999 a cada trabajador 42.000 pesetas más el 1,8 de revisión, que se abonarán de la siguiente forma: la cantidad acumulada desde enero hasta mayo se percibirá en la nómina del mes siguiente al de la firma de este acuerdo y la cantidad restante se percibirá de forma fraccionada hasta final de año. En años sucesivos se abonará fraccionadamente en doce mensualidades.

3. Será de aplicación lo acordado en el punto tres del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999, cuyo texto reza:

«A partir de 1999 el número de años exigibles para ser beneficiario de premio especial por antigüedad (artículo 137 del convenio de funcionarios, artículo 131 de laborales) se establece en veinticinco años de servicio efectivo. El premio por rendimiento y años de servicio podrá percibirse, si así lo solicita el trabajador, al cumplirse cada uno de los tramos previstos a tal efecto en el citado acuerdo-convenio».

4. La oferta de empleo público del «Instituto Municipal de Deportes» para 1999 se ajustará a los términos que a continuación se reflejan:

	Fijos	*Tiempo parcial*	
Operarios	45		
Ayudante jardinero	10		
Ayudante máquina	5		
Taquillero	10		
Auxiliar administrativo	8		
Subencargado	8		
ATS	2		
Médico	1		
Técnico deportivo		15	21 horas
Ldo. educación física		6	
.....	89	21	

5. Motivos de urgencia o necesidades del servicio determinarán la contratación de personal laboral interino o a tiempo determinado, para lo cual en el «Instituto Municipal de Deportes» se confeccionará una lista comprensiva de todos aquellos trabajadores que hubieren prestado servicios en el «Instituto Municipal de Deportes» en los cinco años anteriores y que se constituyan actualmente en demandantes de empleo en el mismo.

En la confección de la citada lista se tendrán en cuenta los servicios prestados así como los méritos académicos y cualesquiera otros de naturaleza similar.

Aquellos trabajadores que figuran en dicha lista así como cuantos otros aporten su «currículum vitae» y se entiendan seleccionados mediante el procedimiento habitualmente establecido para ello podrán ser llamados para cubrir las necesidades a tiempo determinado y las eventualidades que el «Instituto Municipal de Deportes» precise.

Los referidos anteriormente constituirán la denominada bolsa de trabajo del «Instituto Municipal de Deportes».

6. Las plazas ocupadas de modo interino se cubrirán en la forma legalmente prevista en el vigente convenio colectivo del «Instituto Municipal de Deportes» para 1996-1999.

7. Se restringirán en la medida de lo posible las contrataciones de asistencias técnicas. De dichos contratos será informada la junta rectora del «Instituto Municipal de Deportes».

8. Será de aplicación, en todo aquello que implique mejora de la disposición contenida en el artículo 55 del vigente convenio colectivo del «Instituto Municipal de Deportes» para 1996-1999, lo dispuesto en el punto nueve del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999:

«En el supuesto de alumbramiento, la mujer trabajadora municipal tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables a diecinueve semanas en caso de parto múltiple. Para su disfrute se tendrán en cuenta los requisitos y condiciones establecidas en la normativa vigente, debiendo presentarse la oportuna solicitud ante el Instituto Nacional de Seguridad y Salud.

En caso de modificarse la duración de este permiso por la normativa estatal, podrá seguir disfrutando por este concepto siete días más de lo establecido en la misma.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla podrá optar al iniciarse el período de permiso de maternidad por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período.

En el supuesto de adopción o acogimiento familiar preadoptivo de un menor de seis años, los trabajadores municipales tendrán derecho a un permiso igual al reconocido por alumbramiento, contado a su elección bien a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El ayuntamiento, en concepto de mejora a la prestación de maternidad reconocida por la Seguridad Social, abonará durante todo el permiso reconocido en este artículo las diferencias que correspondan hasta alcanzar el importe de las retribuciones por conceptos básicos y complementarios que tuviera asignado el trabajador a la fecha de inicio del descanso por maternidad».

9. Será de aplicación, en todo aquello que implique mejora de la disposición contenida en el artículo 77 del vigente convenio colectivo del «Instituto Municipal de Deportes», lo dispuesto en el punto 10 del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999:

«Se establece un nuevo tramo de anticipo urgente reintegrable por un valor de trescientas mil pesetas, que se concederá en los supuestos siguientes:

— Adquisición de primera vivienda.
— Reparación urgente de vivienda.
— Gastos extraordinarios ocasionados por siniestros, sepelio o gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social».

10. Será de aplicación, en todo aquello que implique mejora de la disposición contenida en el artículo 70 del vigente convenio colectivo del «Instituto Municipal de Deportes», lo dispuesto en el punto 11 el acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999:

«Se procederá a incrementar la cuantía de la ayuda económica por natalidad regulada en los artículos 55 y 58 del vigente convenio para el personal funcionario y laboral, quedando establecida en veintiuna mil pesetas por hijo y de una sola vez».

11. Se establece una ayuda de guarderías en los términos recogidos en el punto doce del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999:

«Se incrementarán las cuantías de ayuda de guarderías recogidas en los artículos 80 (funcionarios) y 77 (laborales) del convenio vigente, quedando establecidas en siete mil, diez mil, trece mil y catorce mil pesetas, según baremo».

12. El fondo de acción social incrementará su cuantía porcentualmente a fin de equiparse —en términos porcentuales— a lo establecido en el punto 13 del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999.

13. El fondo destinado a la formación de los trabajadores del «Instituto Municipal de Deportes» incrementará su cuantía porcentual a fin de equipararse —en términos porcentuales— a lo establecido en el punto 14 del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999.

14. El «Instituto Municipal de Deportes» hará suyos los criterios que se establezcan en lo sucesivo por el Ayuntamiento de Madrid en orden al contenido de lo dispuesto en los puntos 16 y 17 del acuerdo de revisión del convenio del personal del Ayuntamiento de Madrid correspondiente a 1999.

En Madrid, con fecha 26 de abril de 1999, reunidos, de una parte, la dirección del «Instituto Municipal de Deportes» y, de otra, la representación legal de los trabajadores del «Instituto Municipal de Deportes», acuerdan, en relación con la revisión del convenio colectivo del «Instituto Municipal de Deportes» para 1999, los puntos que figuran en el presente documento:

* Durante el año 1999 se elaborarán en el seno de la comisión de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio colectivo todos los trabajos preparatorios conducentes a que, por el procedimiento reglamentario establecido, aquellos trabajadores que ostenten la categoría profesional de técnico deportivo de segundo nivel, con acreditación de los requisitos que se establezcan en cada caso, puedan pasar a integrar la categoría profesional de técnico deportivo de primer nivel, con mantenimiento en cualquier caso del número de horas que figuren en sus respectivos contratos laborales.

Madrid, 31 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.912/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima». (Código número 2807142).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Lucent Technologies Microelectrónica, Sócieda Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 18 de julio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Convenio colectivo de la empresa «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima»

PREÁMBULO

«Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima», representada por las personas que a continuación se relacionan, y sus trabajadores representados por los miembros del comité de empresa que igualmente figuran relacionados a continuación han acordado la firma del presente convenio colectivo de empresa.

Representación de la empresa:
— Don José L. de Faria.
— Don Miguel A. Fernández.
— Doña Lourdes Ferrer.
— Don Ignacio Fontúrbel.
— Don Sergio Malvar.
— Don Mark S. Medor.
— Don Vidal Palomo.

Representación de los trabajadores/as:
— Don Francisco Esteban.
— Don Santos M. Hernando.
— Don Ángel Izquierdo.
— Don Juan Llabrés.
— Don Federico C. Paz.
— Doña Paloma Pérez.
— Don Antonio Pleite.
— Don Samuel Pradas.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Ámbito funcional y territorial*.—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del centro de trabajo de Tres Cantos (Madrid).

Art. 2.° *Ámbito personal*.—Las condiciones laborales contenidas en este convenio afectarán a todos los trabajadores/as de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima» que estén prestando sus servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio a los meros efectos del tratamiento salarial y del establecimiento de los incrementos salariales anuales:

1. El personal incluido en el grupo profesional 0 del anexo I del presente convenio colectivo.

2. Los empleados/as pertenecientes a los grupos profesionales I y II del anexo I del presente convenio colectivo, si son invitados por la compañía y aceptan voluntariamente mediante la firma del documento que se establezca al efecto. Dicha invitación será sin perjuicio de los que a la fecha de la firma del presente convenio se encuentren excluidos.

El comité de empresa recibirá mensualmente un listado con las personas excluidas del ámbito de aplicación del tratamiento salarial establecido en convenio.

Art. 3.° *Ámbito temporal*.—Iniciará su vigencia el día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, si bien, los aspectos económicos se retrotraerán al día 1 de diciembre de 1999, a excepción hecha de aquellos conceptos para los que se fijen fechas distintas en el correspondiente apartado, manteniéndose en vigor inicialmente hasta el 30 de noviembrre de 2004, prorrogándose, de no mediar denuncia, por períodos de doce (12) meses. No obstante, al finalizar el tercer año de vigencia del presente convenio colectivo (30 de noviembre de 2002), se podrá efectuar la denuncia del mismo si el Excellence Award, en promedio anual, no ha alcanzado el 2 por 100.

La denuncia se deberá producir con una antelación mínima de dos meses antes de su terminación. De haber mediado denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con un mes de antelación a la finalización de su vigencia (inicial o de sus prórrogas).

Art. 4.° *Vinculación a la totalidad*.—Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, el convenio perderá eficacia y la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieran hecho las partes.

Art. 5.° a) *Comisión paritaria de vigilancia*.—Para la resolución de las cuestiones que se puedan presentar sobre la interpretación y/o aplicación de este convenio, se constituirá una comisión de vigilancia integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la dirección de la empresa, elegidos de entre los que han intervenido en las deliberaciones.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:
— Interpretación del convenio.
— Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
— Constituir un trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial sobre materias reguladas en el presente convenio.
— Conocer y resolver las discrepancias que los empleados puedan tener en relación a su evaluación de acuerdo con el sistema de «gestión de rendimiento». A estos efectos el empleado podrá elevar su disconformidad a la comisión antes del 20 de noviembre de cada año.

Las reuniones se celebrarán en el plazo de cinco días hábiles a partir de la solicitud realizada por escrito por cualquiera de las partes. La solicitud de reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día.

Los acuerdos adoptados por la comisión serán recogidos en acta y comunicados a la dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores, y se les dará la publicidad necesaria en función de la materia que se trate.

Art. 5.° b) *Comisión paritaria de asuntos económicos*.—Se establece una comisión paritaria de asuntos económicos formada por cuatro representantes de los trabajadores/as y cuatro representantes de la empresa. Esta comisión asumirá las funciones en materia económica que hasta su constitución tenía asignadas el pleno del comité de empresa, siendo éstas:
— Seguimiento y conocimiento de la evolución económica de la empresa.
— Previsiones de negocio.
— Seguimiento y conocimiento, trimestralmente, del detalle del cálculo y evolución de los ahorros alcanzados, que sirven de base para la consecución del Bonus Excellence Award.

Esta comisión se reunirá como mínimo en períodos trimestrales; no obstante, cada una de las partes podrá promover reuniones extraordinarias con una antelación mínima de diez días hábiles.

La solicitud de reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar en el orden del día.

Art. 5.° c) *Comisión paritaria de formación y promoción*.—Se establece una comisión paritaria de formación y promoción formada por cinco representantes de los trabajadores/as y cinco representantes de la empresa.

Las funciones de esta comisión serán:
— Proponer contenidos de acciones formativas y de planificación para la elaboración del plan de formación.
— Con carácter trimestral, recibir información sobre la formación impartida durante los tres meses inmediatamente anteriores.
— Anualmente, conocer del plan de formación a realizar.

— En materia de contratación, asumirá las funciones establecidas en el artículo 8.3.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, en el que se establecen los derechos de información de los representantes de los trabajadores.
— Conocer la evolución probable del empleo.
— Conocer, con carácter previo, de los procesos de provisión de vacantes que se puedan producir, así como del estado de aquellos que se encuentren en trámite.
— Trimestralmente, conocer de las promociones y/o reclasificaciones producidas durante los tres meses inmediatamente anteriores.

Esta comisión se reunirá como mínimo cada tres meses; no obstante, cada una de las partes podrá promover reuniones extraordinarias con una antelación mínima de diez días hábiles. La solicitud de la reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar en el orden del día.

Los acuerdos adoptados serán recogidos en actas y comunicados a la dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores, dándoles la publicidad necesaria en función de la materia de que se trate.

Art. 5.° d) *Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades.*—Se establece una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades del personal en la compañía formada por dos representantes de los trabajadores/as y dos representantes de la empresa. No obstante, se podrá aumentar el número de miembros por cada una de las partes hasta un máximo de cuatro.

Esta comisión tendrá por función la coordinación, seguimiento y control de las políticas de igualdad entre empleados/as de la compañía. Asimismo, velará por la efectividad de la igualdad de oportunidades en el acceso a la empresa.

Las reuniones de esta comisión serán trimestrales; no obstante, cada una de las partes podrá promover reuniones extraordinarias con una antelación mínima de diez días hábiles. La solicitud de la reunión deberá contener una relación precisa y detallada de los puntos a tratar en el orden del día.

Los acuerdos adoptados serán recogidos en actas y comunicados a la dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores/as, dándoles la publicidad necesaria en función de la materia de que se trate.

Art. 6.° *Organización del trabajo, movilidad funcional*.—La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente, es facultad de la empresa.

Tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores/as. Es potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos que conduzcan a un progreso técnico, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes, para lo cual contará con la participación de los representantes de los trabajadores/as que desarrollarán la función de asesoramiento, orientación y propuesta.

Se seguirán estableciendo fórmulas de participación, con el fin de que el personal sea informado y haga sugerencias sobre la marcha del trabajo.

La movilidad funcional de los empleados/as de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima», se efectuará siempre de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. Por ello, la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional del personal afectado, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

Las promociones y/o reclasificaciones de los empleados/as, dentro de la clasificación profesional establecida en el presente convenio colectivo, se producirán teniendo en cuenta los siguientes factores: formación, experiencia aplicable, desempeño del trabajo y necesidades de cada departamento.

Las promociones y/o reclasificaciones del personal hourly se realizarán, respetando siempre, la diferencia salarial establecida en las tablas del anexo II del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Iniciación y extinción de la relación laboral

Art. 7.° *Iniciación de la relación laboral*.—La contratación de personal se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y la empresa y según lo indicado en los grupos profesionales establecidos en el anexo I del presente convenio colectivo.

Con el fin de favorecer el acceso al mundo laboral de colectivos de trabajadores desempleados y haciendo uso de la potestad que les confiere la disposición adicional primera apartado 2b) de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, tanto la compañía como el comité de empresa se comprometen, en la medida de lo posible, a la conversión en el contrato para el fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporal celebrados a partir del 17 de mayo de 1998.

Art. 8.° *Período de prueba*.—Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de lo establecido en la siguiente tabla:

Grupo profesional	*Período de prueba*
Grupo 0	Seis meses
Grupo I	Seis meses
Grupo II	Tres meses
Grupo III	Tres meses
Grupo IV	Tres meses

La situación de incapacidad temporal (IT) que afecte al trabajador durante este período, interrumpe el cómputo del mismo.

Art. 9.° *Provisión de vacantes*.—Se entiende por vacante, a los efectos del presente artículo, tanto la que se produce por creación de un nuevo puesto de trabajo como la que se produce por sustitución de un empleado que haya causado baja y cuyo puesto no sea amortizado.

Las vacantes que existan o que se produzcan entre el personal descrito en el artículo 2.° apartados uno y dos del presente convenio colectivo, serán cubiertas por libre designación de la compañía.

El resto de vacantes que existan o que se produzcan en los grupos profesionales I y II, podrán ser cubiertas por libre designación de la compañía, cuando constituyan cambios horizontales y estén relacionados con necesidades de desarrollo individual del personal afectado.

El personal perteneciente a departamentos cuya carga de trabajo se haya visto sustancialmente reducida por motivos de reorganización interna o cualquiera otros, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que existan o puedan crearse en puestos equivalentes a los que ocupan, sin perjuicio de la posible adopción de las medidas que permita la ley para estas situaciones.

La cobertura de las vacantes que se produzcan en los casos incluidos en los dos párrafos anteriores, deberán ser aprobados con carácter previo a su ejecución por la comisión paritaria de formación y promoción.

El resto de las vacantes se cubrirán atendiendo a los siguientes criterios:

a) Por convocatoria interna, con personal del mismo o de otros departamentos, que ocupe un puesto igual o inferior al puesto a cubrir.

Las vacantes se publicarán en los tablones de anuncios por un período de catorce días naturales, expresando los requisitos mínimos exigidos, las pruebas a realizar y la fecha tope de presentación de candidaturas.

Los trabajadores/as interesados optarán a la plaza en el impreso oficial establecido al efecto que deberá ser firmado por su supervisor, a los meros efectos de información y sin que esto suponga derecho de veto alguno por su parte.

Finalizado el plazo de presentación de candidaturas y una vez publicada la lista de candidatos admitidos a las pruebas de selección, los solicitantes que no estén incluidos en dicha lista, dispondrán de un plazo de veinticuatro horas para presentar reclamación a la comisión de formación y promoción, a los efectos de ser informados de las razones de su exclusión. De este mismo derecho de reclamación dispondrán los candidatos finalistas que no hayan sido seleccionados. El plazo de veinticuatro horas, establecido en ambos casos, comenzará a contar a partir de la publicación de las listas correspondientes. En ningún caso estos plazos de reclamación interrumpirán los procesos de selección interna.

Para poder optar a la plaza el trabajador/a deberá tener una antigüedad en su actual puesto de trabajo de doce meses como mínimo, tanto si procede del mismo departamento como si proviene de otro distinto, salvo que el director del departamento del que procede lo autorice.

b) En su defecto, se recurrirá a la contratación externa del personal. Podrán iniciarse los trámites previos a la contratación externa (petición de candidatos al Instituto Nacional de Empleo, inserción de anuncios en prensa, etcétera) simultáneamente al proceso de selección interna cuando el número de plazas a cubrir o las características de las mismas (titulación requerida, experiencia, etcétera) hagan prever que no podrán cubrirse todas mediante el criterio antes citado. Tendrán preferencia en la contratación, a igualdad de condiciones, las viudas/os e hijos de empleados frente a cualquier otro posible aspirante.

Art. 10. *Excedencias*.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por:

— La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
— Ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de cargo público o representativo.

Voluntaria: el trabajador/a, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En la situación de excedencia voluntaria, el trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la empresa.

Concedida la excedencia, el puesto excedente se considerará vacante.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto, estimándose que el empleado continúa en dicha situación mientras no vuelva a posesionarse de su nuevo puesto. Deberá solicitarse el reingreso un mes antes de expirar el tiempo de excedencia.

Excedencia por cuidado de familiares: los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Normas comunes a todas las situaciones de excedencia: el trabajador/a excedente que no solicite el reingreso en los plazos estipulados o que, solicitado y existiendo la vacante de su categoría, no se reintegre al trabajo dentro del plazo que se le señale, será baja definitiva.

Antes de reintegrarse al servicio, el empleado/a excedente, deberá someterse a un reconocimiento médico por el servicio competente de la empresa o facultativo que la misma designe, que acredite su aptitud física y estado de salud precisos para desempeñar el cometido que se le asigne.

Art. 11. *Extinción del contrato*.—Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrán ser causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto, así como las conductas constitutivas de faltas muy graves enumeradas en el artículo 44 del presente convenio.

Cuando un trabajador/a incurra en una o varias causas de las comprendidas en las disposiciones citadas, la empresa le notificará el despido mediante escrito en el que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél.

El trabajador/a firmará el duplicado de la notificación y, si se negara, se extenderá una diligencia de entrega firmando dos testigos en defecto de aquél.

En el momento de producirse el despido, al trabajador se le ofrecerá la posibilidad de la presencia de algún miembro del comité de empresa, decidiendo el empleado/a si la requiere o no. En cualquiera de los dos casos, se documentará por escrito la opción elegida por el trabajador/a. En caso afirmativo, el documento justificativo será firmado por el trabajador y por el miembro o miembros de los representantes de los trabajadores/as. Si el empleado/a opta por la no presencia del comité de

empresa, deberá firmar el documento justificativo de esta decisión.

Art. 12. *Jubilación*.—La edad de jubilación obligatoria en «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima», será la de sesenta y cinco años, siempre que el trabajador/a tenga cubiertos los períodos de cotización que le den derecho a la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, cuando la empresa y el trabajador/a así lo acuerden, podrá éste jubilarse anticipadamente bajo las condiciones de una de las siguientes alternativas:

a) De conformidad con lo dispuesto por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, para el caso de trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos.

b) Mediante una compensación económica según la siguiente escala:

— A los sesenta y tres años: seis meses de salario bruto.
— A los sesenta y dos años: nueve meses de salario bruto.
— A los sesenta y un años: doce meses de salario bruto.
— A los sesenta años: quince meses de salario bruto.

Art. 13. *Dimisión del trabajador*.—El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso de la forma siguiente:

a) Personal incluido en los grupos profesionales 0 y I: un mes.

b) Resto del personal: quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

No obstante el derecho de extinción libre reconocido al trabajador, en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la empresa una formación específica para la especialización profesional que requiera su actividad, el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se compromete a respetar un período de permanencia de hasta dos años contados a partir de la conclusión de la formación. Este acuerdo se formalizará por escrito.

Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, la empresa se reserva el derecho a exigir una indemnización por daños y perjuicios.

Art. 14. *Censo de personal*.—La empresa confeccionará un censo de personal en el que figurarán los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

1) Nombre y apellidos.
2) Fecha de nacimiento.
3) Fecha de ingreso del trabajador/a en la empresa.
4) Puesto de trabajo que ocupa y/o grupo profesional al que pertenece.
5) Departamento a que está adscrito.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo de personal en los tablones de anuncios con los datos señalados. No obstante lo anterior, el censo estará disponible en la red para uso de PC's, con el fin de que pueda ser consultado por todos los empleados de la compañía.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Art. 15. *Compensación y absorción*.—Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los aumentos en los conceptos económicos de cualquier tipo que se produzcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de disposiciones legales, jurisprudenciales o cualquiera otros, sólo afectarán al mismo cuando, considerados en su conjunto y en cómputo anual, superen los aquí pactados, en caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo los de este convenio en sus propios términos.

Art. 16. *Garantía personal*.—Se respetarán las situaciones personales que excedan en cómputo anual las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 17. *Salario*.—A partir de la vigencia del presente convenio colectivo, se consolidan los anteriores conceptos retributivos salario base, plus convenio y complemento personal en el único concepto denominado «salario».

El importe del «salario» que se establece para cada puesto de trabajo o grupo profesional durante la vigencia del presente convenio, figura en las tablas salariales (anexo II).

El importe del salario anual se abonará en doce pagas de igual cuantía, coincidentes con cada uno de los doce meses del año, entendiéndose que en cada una de las mismas está incluida la parte proporcional de las dos gratificaciones reglamentarias, de acuerdo con el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta retribución anual se percibirá proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

El mérito de cada empleado se determina en función de los resultados obtenidos en la evaluación del sistema de «gestión del rendimiento». Los cambios que se produzcan durante la vigencia de este convenio en el sistema de gestión de rendimiento en su parte de compensación económica, serán acordados con el comité de empresa.

Para la asignación del mérito de los colectivos de empleados/as a los que aplique, cada departamento dispondrá de una cantidad a repartir, resultante de aplicar el porcentaje pactado en convenio colectivo por este concepto, a la suma de los salarios brutos anuales (a 30 de septiembre de cada año), correspondientes a los empleados adscritos al convenio colectivo de dicho departamento, elegibles para este concepto.

Para la asignación de mérito anual, serán elegibles todos los empleados/as salary que a 1 de diciembre de cada año pertenezcan al ámbito de aplicación del convenio colectivo, y hayan sido alta en la compañía en fecha no posterior al primer día laborable del mes de junio.

Art. 18 a) *Incrementos salariales*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo, los incrementos salariales serán los establecidos en la siguiente tabla:

	2000			*2001*			*2002*			*2003*			*2004*		
	I Gral.	*Mérito*	*Total*	*I Gral.*	*Mérito*	*Total*	*I Gral.*	*Mérito*	*Total*	*I Gral.*	*Mérito*	*Total*	*I Gral.*	*Mérito*	*Total*
GP IV hourly	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%
GP III hourly	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%	2,3%	0,0%	2,3%
GP IV salary	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%
GP III salary	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%
GP II	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%
GP I	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%	1,0%	1,8%	2,8%

En los casos en los que la previsión del índice de precios al consumo en cada año de vigencia del presente convenio supere el 2,3 por 100, el incremento para el personal hourly será el índice de precios al consumo previsto. En el caso del personal salary, el porcentaje de mérito se verá incrementado por la diferencia entre el índice de precios al consumo previsto y el 2,3 por 100.

A 30 de noviembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los salarios se actualizarán en la diferencia entre el índice de precios al consumo real y el 2,3 por 100 o (el índice de precios al consumo previsto si éste fue elegido como incremento a principios de año).

En los casos en que el presente convenio se haga referencia al índice de precios al consumo, deberá entenderse como período al que se aplica, el comprendido entre el 1 de diciembre y el 30 de noviembre de cada uno de los años de vigencia del mismo.

Art. 18 b) *Retribución variable.*

Art. 18 b.1) *Bonus Lucent Award y Unit Award.*—El sistema consta de dos componentes basados respectivamente en los resultados financieros de la corporación (Lucent Award) y en los resultados financieros de Microelectrónica y los objetivos individuales y de equipo (Unit Award). Los resultados de consecución de bonus obtenidos serán publicados anualmente por la corporación una vez sean calculados. Tanto el Lucent Award como el Unit Award se abonarán en diciembre de cada año.

Conseguidos al 100 por 100 tanto los resultados financieros de la corporación como los resultados financieros de Microelectrónica, el porcentaje de los bonus Lucent Award y Unit Award sobre el salario anual prorrateado de cada empleado/a durante la vigencia de este convenio estará en función del grupo profesional al que pertenece, siendo éstos los siguientes:

Grupo profesional	*Lucent Award*	*Unit Award*	*Total*
Grupo profesional IV	3%	3% (*)	6%
Grupo profesional III	4%	4% (*)	8%
Grupo profesional II	4%	4% (*)	8%
Grupo profesional I	5,25%	5,25% (*)	10,5%
Grupo profesional 0:			
Banda B	6,5%	6,5% (*)	13%
Banda C	8,5%	8,5% (*)	17%

Cada departamento distribuirá el bonus Unit Award, entre los empleados que tiene asignados y por grupo profesional, los porcentajes establecidos en la tabla anterior. El porcentaje correspondiente a cada empleado, vendrá dado por el grado de consecución de sus objetivos individuales/equipo, así como por el grupo profesional al que pertenece.

Se entiende por salario anual prorrateado al promedio anual de los distintos salarios que un empleado percibe. Los empleados/as que no hayan trabajado durante los doce meses del año serán elegibles para el cobro prorrateado de los bonus, siempre que hayan prestado sus servicios por un período de cuatro meses al menos. A estos efectos se entiende que año se refiere al año fiscal (del 1 de octubre al 30 de septiembre de cada año).

La cuantía a percibir por los conceptos de Lucent Award y Unit Award no es acumulable al salario bruto anual a los efectos de los cálculos de incrementos anuales sucesivos.

Art. 18 b.2) *Bonus Excellence Award (EA).*—Para el año 2000 y durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece un nuevo elemento de retribución variable denominado Excellence Award.

Esta nueva retribución tiene por objeto recompensar la obtención de ahorros adicionales frente al presupuesto (FOP) establecido para cada año y una vez alcanzados todos los objetivos de compañía de «Lucent Techologies Microelectrónica, Sociedad Anónima».

Este bonus consistirá en un porcentaje sobre el salario anual prorrateado de cada empleado/a.

Dicho porcentaje se refleja en la tabla adjunta y variará con el nivel de ahorro alcanzado a lo largo de cada año fiscal.

El proceso para el cálculo del Excellence Award se efectuará de acuerdo con los siguientes puntos:

Al principio de cada año fiscal se establece el presupuesto de gastos FOP y se establece un cambio dólares/pesetas que permanecerá vigente para el año fiscal para cualquier tipo de cálculo a realizar. De esta manera las desviaciones que pueden observarse frente a presupuesto nunca se verán afectadas por la variación de cambio dólares/peseta.

Al final del primer semestre del año fiscal se calcularán los ahorros alcanzados durante ese período.

Cada empleado/a recibirá como anticipo el 50 por 100 del bonus, según los ahorros alcanzados durante ese período y de acuerdo con lo establecido en la tabla adjunta.

Al final de cada año fiscal se calcularán los ahorros anuales y se abonará a cada empleado/a el 50 por 100 del bonus según los ahorros anuales menos la cantidad anticipada en el primer semestre. Posteriormente se evaluarán los objetivos de «Compañía de Lucent Techologies Microelectrónica, Sociedad Anónima».

En caso de que todos los objetivos se hayan alcanzado, cada empleado/a recibirá el 50 por 100 restante del bonus según los ahorros anuales alcanzados de acuerdo con lo indicado en la tabla adjunta.

Ahorros $000	*Bonus*
0	0,00%
1.500	0,85%
3.500	1,98%
5.300	3,00%
6.000	3,40%
9.000	5,09%
12.000	6,79%
15.000	8,49%
18.000	10,19%
21.000	11,89%

Se entiende por salario anual prorrateado al promedio anual de los distintos salarios que un empleado percibe. Los empleados/as que no hayan trabajado durante los doce meses del año serán elegibles para el cobro prorrateado de los bonus, siempre que hayan prestados sus servicios por un período de cuatro meses al menos. A estos efectos se entiende que año se refiere al año fiscal (del 1 de octubre al 30 de septiembre de cada año).

La cuantía a percibir en concepto de Excellence Award no es acumulable al salario bruto anual a los efectos de los cálculos de incrementos anuales sucesivos.

La comisión paritaria de asuntos económicos será informada trimestralmente del detalle del cálculo y evolución de los ahorros alcanzados.

Art. 19. *Complemento de antigüedad.*—El complemento de antigüedad estará constituido por quinquenios, con un máximo de cinco.

Cada quinquenio se devengará a partir del día primero del mes en que se cumplan cinco, o múltiplos de cinco años de servicio en «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad

Anónima». El complemento de antigüedad durante el año 2000 será el establecido en las siguientes tablas:

Personal hourly

Grupo profesional	*1.° quinq. (ptas./mes)*	*2.° quinq. (ptas./mes)*	*3.° quinq. (ptas./mes)*	*4.° quinq. (ptas./mes)*	*5.° quinq. (ptas./mes)*
IV:					
Operador/a A ...	7.331	4.399	4.399	2.932	2.932
Operador/a B ..	7.915	4.749	4.749	3.166	3.166
Operador/a C ..	9.551	5.131	5.131	3.420	3.420
III:					
Técnico/a A	7.868	4.721	4.721	3.147	3.147
Técnico/a B	8.500	5.100	5.100	3.400	3.400
Técnico/a C	9.180	5.508	5.508	3.672	3.672
Técnico/a D	9.914	5.948	5.948	3.966	3.966

Personal salary

Grupo profesional	*1.° quinq. (ptas./mes)*	*2.° quinq. (ptas./mes)*	*3.° quinq. (ptas./mes)*	*4.° quinq. (ptas./mes)*	*5.° quinq. (ptas./mes)*
I	13.524	8.114	8.114	5.410	5.410
II	10.048	6.029	6.029	4.019	4.019
III	8.485	5.091	5.091	3.394	3.394
IV	7.379	4.428	4.428	2.951	2.951

Todos los empleados/as salaries cuyo complemento de antigüedad a 1 de diciembre de 1999 fuera superior al indicado en la tabla anterior, percibirán la diferencia en su salario.

Para el resto de los años del ámbito temporal, el complemento de antigüedad aumentará el 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 20. *Complemento de nocturnidad*.—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas. Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad que para el año 2000 estará de acuerdo con las siguientes tablas:

Personal hourly

Grupo profesional	*Ptas./hora*	*Euros/hora*
III:		
Técnico/a A	276	1,66
Técnico/a B	299	1,80
Técnico/a C	322	1,94
Técnico/a D	349	2,10
IV (operaciones de fabricación de obleas):		
Operador/a de entrada	235	1,41
Operador/a A	260	1,56
Operador/a B	281	1,69
Operador/a C	304	1,83
IV (resto departamentos. Incluye operadores/as de apoyo):		
Operador/a de entrada	232	1,39
Operador/a A	258	1,55
Operador/a B	278	1,67
Operador/a C	301	1,81

Personal salary

Grupo profesional	*Ptas./hora*	*Euros/hora*
I	415	2,49
II	351	2,11
III	298	1,79
IV	257	1,54

Todo el personal salary cuyo complemento de nocturnidad a 1 de diciembre de 1999 fuera superior al indicado en la tabla anterior, percibirá la diferencia en su salario.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

Trabajando en período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro se percibirá el complemento por toda la jornada.

Quedan excluidos del mencionado complemento todo el personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Para el resto de los años del ámbito temporal, el complemento de nocturnidad aumentará el 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 21. *Plus de turnos*.—Es el complemento que compensa el mayor esfuerzo que, para el trabajador, supone la adscripción a turnos rotativos de trabajo.

La cuantía de este plus se establece para el año 2000 en 141.588 pesetas/año, distribuidas en 11.799 pesetas por mes completo de trabajo.

Los días trabajados en turno central correspondientes a un turno rotativo, devengarán el derecho al cobro de este plus cuando el número anual de jornadas realizadas en turno central sea como máximo cincuenta y cinco.

Por el contrario, si supera este número, se procederá al descuento de 583 pesetas/día. Asimismo, también se descontarán en la misma cuantía los días no trabajados en concepto de licencia retribuida y/o permiso sin sueldo.

Para el resto de los años del ámbito temporal, el plus de turnos aumentará el 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 22 a) *Plus sábados, domingos y festivos.*—El personal que trabaja a turnos rotativos, motivo por el cual debe desarrollar su trabajo en sábados, domingos o festivos, descansando otros días, cobrará por este concepto 3.069 pesetas por día completo de trabajo.

Este plus será de aplicación también a los empleados que trabajando en un turno fijo, tengan que venir habitualmente a desarrollar su trabajo en sábados, domingos y festivos. Asimismo, se abonará este plus a los empleados del turno central que excepcionalmente por motivos de trabajo y a petición de la compañía acudan a trabajar en sábados, domingos y festivos; en estos casos además el tiempo efectivamente empleado en la planta será compensado por tiempo libre en la misma proporción. Quedan exceptuados del cobro de este plus aquellos empleados que tengan reconocida «disponibilidad fuera de horas de trabajo».

Este plus se devengará en los siguientes turnos: turno de noche del viernes, sábado y víspera de festivo y turno de mañana y tarde del sábado, domingo y festivo.

El número máximo de días festivos por el que se abonará este plus vendrá determinado en el calendario laboral de cada

año (anexo IV), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

No corresponde el abono del plus festivo, en los casos en que los empleados del turno central, por necesidades de trabajo y a petición de la compañía, tengan que trabajar en días que según el calendario laboral, que para cada año publique la empresa, se consideren inhábiles. No obstante, en estos casos los empleados afectados tendrán derecho a disfrutar posteriormente los días inhábiles trabajados, en igual proporción. Las fechas para el disfrute de dichos días, se determinarán a elección de los empleados afectados, cumpliendo los mínimos y respetando las incompatibilidades establecidas (en relación a los trabajadores que pueden estar simultáneamente de vacaciones) por los departamentos correspondientes.

Para el resto de los años del ámbito temporal, el plus sábados, domingos y festivos se incrementará en un 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 22 b) *Plus Navidad y Año Nuevo.*—Durante la vigencia del presente convenio, el personal que deba desarrollar su trabajo los días de Navidad y Año Nuevo cobrará por este concepto, en sustitución del plus festivo correspondiente, la cantidad establecida en la siguiente tabla:

Turnos de trabajo	*Fechas*	*Ptas. por jornada completa de trabajo*
Tarde	24/12/2000	12.000
Tarde	25/12/2000	12.000
Tarde	31/12/2000	12.000
Tarde	01/01/2001	12.000
Mañana	25/12/2000	12.000
Mañana	01/01/2001	12.000
Noche	Del 24/12/2000 al 25/12/2000	22.000
Noche	Del 31/12/2000 al 01/01/2001	22.000

Para el resto de los años del ámbito temporal, el plus de Navidad y Año Nuevo aumentará el 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 23. *Ayuda comida.*—El personal que trabaja a turnos devengará, por cada día efectivo de trabajo de acuerdo con su esquema de turnos, 427 pesetas en concepto de ayuda comida. Esta ayuda no se percibirá en los siguientes casos:

— El día que el empleado haga uso del servicio de cafetería para comer.
— Cuando el trabajador se traslade a la planta para la realización de horas extraordinarias.

Para el resto de los años del ámbito temporal del VI convenio colectivo, esta ayuda se incrementará en un 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 24. *Dieta de escolaridad.*—Este complemento compensa la asistencia obligatoria a los cursos de formación impartidos por la empresa que pudieran realizarse excediendo la jornada normal de trabajo del día de que se trate. Asimismo, se abonará este complemento al personal a turnos rotativos que asista a reuniones relacionadas con el trabajo en equipos de negocio, cuando éstas se realicen fuera de su jornada laboral, estableciéndose en este caso el límite de dos horas por reunión.

La cuantía de este complemento para el año 2000 se establece en 2.088 pesetas/hora.

Quedan excluidos de la percepción de este concepto todos los cursos realizados por los empleados/as, de forma voluntaria, incluso cuando la empresa contribuya total o parcialmente al pago de su importe.

Para el resto de los años del ámbito temporal del presente convenio colectivo, el importe de la dieta de escolaridad se incrementará en un 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. No obstante lo anterior, será obligatoria la realización de horas extras para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Con el fin de proponer alternativas que tiendan a la eliminación del mayor número posible de las horas extras, así como el de evitar que se exceda del máximo legalmente establecido, el comité de empresa recibirá, con carácter mensual, un listado de las horas extraordinarias efectuadas especificando la causa de su realización.

Durante 2000 las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con la siguiente tabla:

Puesto de trabajo	*Pesetas/ hora extra*	*Pesetas/ hora extra nocturna*	*Pesetas/ hora extra en festivo*	*Pesetas/ hora extra nocturna y en festivo*
Operador/a de entrada	2.239	2.455	2.635	2.851
Operador/a A	2.481	2.720	2.877	3.116
Operador/a B	2.678	2.937	3.074	3.333
Técnico/a A	2.678	2.937	3.074	3.333
Operador/a C	2.893	3.172	3.289	3.568
Técnico/a B	2.893	3.172	3.289	3.568
Técnico/a C	3.124	3.426	3.520	3.822
Técnico/a D	3.374	3.700	3.770	4.096

La empresa y el trabajador/a, de mutuo acuerdo, podrán optar por la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempo de descanso retribuido. En este caso, el descanso retribuido deberá disfrutarse en el turno de trabajo que tenga las mismas características que la hora extra realizada. Si la organización y las necesidades del trabajo de cada departamento lo permiten, estos descansos podrán ser acumulables, siempre que se cumpla la condición anterior.

Procederá el abono de horas extraordinarias, cuando se produzca la prolongación sistemática de la jornada laboral diaria como consecuencia de la prolongación del tiempo invertido en el relevo del turno de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo el incremento del importe de las horas extraordinarias será del 2,3 por 100 o el índice de precios al consumo previsto para cada año, si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 26. *Plus de distancia.*—Es el concepto que compensa por los gastos en que los trabajadores han de incurrir para desplazarse desde su domicilio hasta el centro de trabajo, y debe abonarse cada vez que se realice este desplazamiento, aunque esto suponga que se genere el derecho a percibirlo más de una vez en un mismo día.

Procede abonar este plus en los siguientes casos:

— Para cumplir con la jornada ordinaria de trabajo.
— Para atender a un requerimiento urgente de la empresa.
— Para realizar horas extraordinarias.
— Para asistir a reuniones de trabajo.

— Para asistir a las reuniones del comité de empresa cuando se realizan fuera del horario de trabajo, en los casos de los miembros del mismo.
— Para asistir a los cursos de formación de carácter obligatorio.

El importe diario de este plus será el siguiente:

Localidad	*Año 2000*
Tres Cantos	256 pesetas/día
Colmenar Viejo	512 pesetas/día
Resto (Madrid, Soto del Real, Tope, etcétera)	1.023 pesetas/día

Se tendrán en cuenta todos los cambios de domicilio (incluso a mayor distancia), a efectos de la cantidad a percibir en concepto de plus de distancia.

No tendrán derecho al pago de este plus los empleados cuyo domicilio esté ubicado en Madrid y Tres Cantos y desarrollen su trabajo a turno central. No obstante lo anterior, si a requerimiento de la compañía, estos empleados desarrollaran su trabajo en casos en que no esté cubierto el servicio de lanzadera, les será abonado este plus en la cantidad en que corresponda de acuerdo con la tabla anterior.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, una comisión paritaria estudiará alternativas encaminadas al uso del transporte público y, determinará las modificaciones de este plus para próximos años.

Art. 27. *Uso de vehículo particular para fines de la empresa*.—Los desplazamientos con coche particular para fines de la empresa se abonarán a treinta y ocho pesetas/kilómetro. Quedan excluidos de este régimen todos los desplazamientos que consistan en acudir a la planta desde el domicilio particular del trabajador, por constituir éstos el plus distancia.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo el incremento del importe por este concepto será del 2,3 por 100 o el índice de precios al consumo previsto para cada año, si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 28. *Disponibilidad fuera de horas de trabajo*.—Este plus compensa la situación de estar disponible y localizable para desplazarse a la planta en caso de ser requeirdo para ello por la compañía. Cada departamento designará el número de empleados/as que necesariamente tengan que permanecer en situación de disponibilidad fuera de horas de trabajo.

El personal adscrito al turno central percibirá por este concepto y durante el año 2000 las cantidades establecidas en el cuadro siguiente:

	Pesetas/día	*Euros/día*
De lunes a jueves (ambos inclusive)	3.713	22,31
Viernes, sábados, domingos y festivos .	7.421	44,60

El personal adscrito a turnos rotativos y que se encuentre en situación de disponibilidad fuera de horas de trabajo en días en los que no le correspondería trabajar de acuerdo con su turno de trabajo, percibirá por este concepto la cantidad establecida para los viernes, sábados, domingos y festivos. En todos los demás casos la cantidad a percibir será de 3.713 pesetas/día.

A las cantidades percibidas por disponibilidad fuera de horas de oficina, se añadirá el cobro de la cantidad que corresponda en concepto de plus distancia por cada desplazamiento a la planta realizado. El tiempo efectivamente empleado en la planta será compensado por tiempo libre en la misma proporción.

Para el resto de los años del ámbito temporal, la cantidad a abonar en concepto de disponibilidad fuera de horas de trabajo, aumentará en el mismo porcentaje que el índice de precios al consumo previsto para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 29. *Complemento por incapacidad temporal*.—Todos los empleados/as que causen baja por incapacidad temporal (tanto por enfermedad común, accidente no laboral o por accidente de trabajo o enfermedad profesional), percibirán la totalidad de las cantidades que correspondan por los siguientes conceptos: salario y antigüedad, a partir del día que se produzca dicha incapacidad. La diferencia entre esta cantidad y la parte abonada por la Seguridad Social correrá a cargo de la empresa.

Asimismo, el personal adscrito a turnos rotativos de trabajo seguirá percibiendo durante el período de incapacidad temporal (IT) derivado de cualquier contingencia, la cantidad en concepto de plus de turnos que le hubiera correspondido a estar en situación de alta.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se estudiará la posibilidad de establecer mejoras en la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Estas mejoras, en el caso de ser viables, podrán hacerse efectivas a partir del 1 de enero de 2001.

De establecerse mejoras en las prestaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la existencia de las mismas estará condicionada a que «Lucent Techologies Microlectrónica, Sociedad Anónima» siga colaborando voluntariamente en la gestión del pago de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral de acuerdo con la legislación vigente al respecto.

El derecho a la percepción de este complemento se extinguirá por alguna de las causas siguientes:

a) Alta médica por curación.
b) Alta médica por fallecimiento.
c) Alta médica por paso a invalidez en cualquiera de sus grados.
d) No presentar los partes de baja, de confirmación y de alta en los plazos establecidos.
e) Negativa del empleado a someterse a reconocimiento médico, si fuese requerido para ello, por los servicios médicos de la compañía.
f) Agotamiento del plazo máximo establecido por el artículo 126.1 de la Ley General de Seguridad Social.
g) Por extinción del contrato de trabajo.
h) Cuando concurran las circunstancias establecidas en el artículo 44 h) del presente convenio.

Si se produjese la circunstancia de que el empleado/a no reuniese el período de cotización exigible por la Seguridad Social, el complemento total sería a cargo de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima».

En las situaciones de maternidad la prestación económica (actualmente 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes) la hará efectiva directamente la Seguridad Social a través del Instituto Nacional de la Seguridad Social. La empresa, en los casos que corresponda, abonará la parte del salario y antigüedad que exceda de la mencionada base de cotización, una vez finalice el descanso por maternidad y se produzca la reincorporación al trabajo.

Art. 30. *Condiciones más beneficiosas*.—Es facultad de la empresa el aplicar, cuando concurran circunstancias que así aconsejen, un sistema de mejoras salariales a aquel o aquellos empleados que por su trayectoria laboral, dedicación, etcétera, a propuesta de su director, sea o sean acreedores a ello.

Art. 31. *Justificantes de pago*.—La empresa facilitará a cada trabajador mensualmente un justificante que acredite con exactitud la totalidad de las cantidades que percibe y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Art. 32. *Anticipos a cuenta*.—El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de haberes de hasta el 100 por 100 de los haberes líquidos devengados hasta la fecha de solicitud, a descontar en la nómina correspondiente.

CAPÍTULO IV

Jornada, descansos, ausencias

Art. 33 a) *Jornada anual de trabajo*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo se trabajarán anualmente 218 días, siendo la jornada de trabajo real la siguiente:

— Operaciones de sala limpia del departamento de operaciones de fabricación de obleas: 1.689 y media horas.
— Resto de empleados: 1.707 horas.

Art. 33 b) *Calendario de trabajo y cierre*.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo y, salvo que la coyuntura económica no lo aconseje, no existirá cierre de planta por lo que la operación será continua a lo largo de todo el año. Asimismo, los mantenimientos necesarios se programarán durante todo el año por acuerdo de los departamentos afectados.

Durante la vigencia de este convenio colectivo, el período comprendido entre las 19,00 horas del 24 y hasta las 19,00 horas del 25 de diciembre de cada año, así como, el período entre las 19,00 horas del 31 de diciembre hasta las 19,00 horas del 1 de enero de cada año, la operación se mantendrá en una situación de mínimos de seguridad.

Dicha situación de seguridad, supone para el departamento operaciones de fabricación de obleas, la presencia en el puesto de trabajo ocho personas cualificadas por turno.

Art. 34. *Distribución de la jornada*.—La jornada de trabajo en los distintos sistemas de turnos es la siguiente:

a) Turno central.

La jornada laboral es la siguiente:

De lunes a jueves (todo el año): desde las 08,15 hasta las 17,15 horas, con un período de cuarenta minutos para la comida.

Los viernes durante todo el año: desde las 08,15 hasta las 14,15 horas, sin tiempo para la comida.

b) Sistema de tres turnos, «7×2».

La jornada laboral en los tres turnos es la siguiente:

— Turno de mañana: desde las 06,45 a las 15,00 horas.
— Turno de tarde: desde las 14,45 a las 23,00 horas.
— Turno de noche: desde las 22,45 horas a las 07,00 del siguiente día.

Dentro de esta jornada se disfrutará un descanso de veinticinco minutos de duración.

Los mencionados turnos se realizarán de forma rotativa de acuerdo con la distribución que se indica en el anexo III a).

Este sistema se aplicará al personal a turnos de mantenimiento y operaciones.

El personal del 7×2 de mantenimiento y operaciones que realiza jornadas de trabajo a turno central, compensará el tiempo acumulado por este motivo con dos (2) días libres por año de trabajo durante la vigencia del presente convenio. Dichos días libres se disfrutarán de entre los que correspondería trabajar en turno central.

c) Sistema de tres turnos, «7×3».

La jornada laboral en los tres turnos es la siguiente:

— Turno de mañana: desde las 06,45 a las 15,00 horas.
— Turno de tarde: desde las 14,45 a las 23,00 horas.
— Turno de noche: desde las 22,45 horas a las 07,00 del siguiente día.

Dentro de esta jornada se disfrutarán un descanso de veinticinco minutos.

Los mencionados turnos se realizarán de forma rotativa de acuerdo con la distribución que se indica en el anexo III b).

Este sistema se aplicará al personal a turnos del centro de datos.

d) Sistema de turnos del departamento médico. La jornada laboral para el personal a turnos (ayudantes técnicos sanitarios —ATS's—) es la siguiente:

— Turno de mañana: desde las 06,45 a las 15,00 horas.
— Turno de tarde: desde las 14,45 a las 23,00 horas.
— Turno de noche: desde las 22,45 horas a las 07,00 del siguiente día.
— Turno de guardia: desde las 06,45 horas a las 07,00 horas del siguiente día.

Los mencionados turnos se realizarán de forma rotativa de acuerdo con la distribución que se indica en el anexo III c).

Los ayudantes técnicos sanitarios (ATS's) del departamento médico que realizan jornadas de trabajo en turno central, compensarán el tiempo acumulado por este motivo con dos (2) días libres por año de trabajo.

e) Sistema de tres turnos «7×2,×3».

La jornada laboral en los tres turnos es la siguiente:

— Turno de mañana: desde las 06,45 a las 15,00 horas.
— Turno de tarde: desde las 14,45 a las 23,00 horas.
— Turno de noche: desde las 22,45 horas a las 07,00 del siguiente día.

Este sistema se aplicará al personal a turnos de los departamentos de operaciones de fabricación de obleas, y operadores prueba de obleas.

Departamento de pruebas de obleas: los operadores/as a turnos rotativos pertenecientes a este departamento disfrutarán de un descanso de veinticinco minutos de duración dentro de la jornada laboral.

Departamento de operaciones de fabricación de obleas: los operadores de «sala limpia» del departamento de operaciones de fabricación de obleas, disfrutarán de un descanso de treinta minutos de duración. Se excluye de los treinta minutos el tiempo necesario para ponerse o quitarse la ropa de trabajo. El resto de empleados de operaciones de fabricación de obleas adscritos a este turno, disfrutarán de un descanso de veinticinco minutos.

El número de jornadas de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 218. El número de días de trabajo del cuadrante del turno en exceso sobre esta cifra que existan una vez determinados los días de cierre de la planta, se distribuirán de la siguiente forma:

Como vacaciones de libre de disposición, el mismo número de días de que disponga el turno central por este mismo concepto. Como días de libranza preestablecidos, el resto.

Los mencionados turnos se realizarán de forma rotativa de acuerdo con la distribución que se indica en el anexo III d).

f) Sistema de dos turnos de «7×2,×3».

La jornada laboral en los dos turnos es la siguiente:

— Turno de mañana: desde las 06,45 a las 15,00 horas.
— Turno de tarde: desde las 14,45 a las 23,00 horas.

Dentro de esta jornada se disfrutará un descanso de veinticinco minutos de duración.

Los mencionados turnos se realizarán de forma rotativa de acuerdo con la distribución que se indica en el anexo III e).

Este sistema se aplicará al personal a turnos del departamento de almacén.

g) Sistema de cuatro turnos de «7×2,×3».

La jornada laboral en los cuatro turnos es la siguiente:

— Turno de mañana: desde las 06,45 a las 15,00 horas.
— Turno de tarde: desde las 14,45 a las 23,00 horas.
— Turno de noche: desde las 22,45 horas a las 07,00 del siguiente día.
— Turno central: de lunes a jueves (todo el año): desde las 08,15 hasta las 17,15 horas, con un período de cuarente minutos para la comida. Los viernes durante todo el año: desde las 08,15 hasta las 14,15 horas, sin tiempo para la comida.

Los mencionados turnos se realizarán de forma rotativa de acuerdo con la distribución que se indica en el anexo III f).

Este sistema se aplicará a los técnicos/as de mantenimiento de prueba de obleas. Dentro la jornada de trabajo de los turnos de mañana, tarde y noche se disfrutará un descanso de veinticinco minutos de duración.

Norma común para todos los empleados que desarrollen su trabajo en el turno rotativo «7×2,×3» (mañana, tarde y noche): a efectos de la determinación de las fechas para el disfrute de los días de exceso que genere cada uno de los turnos y, adicionalmente a las normas que se establezcan en cada departamento, más de un tercio de estos días se tendrán que disfrutar en jornada nocturna.

Art. 35. *Modificación de horarios*.—Cuando por necesidades del servicio la empresa estimase conveniente la modificación de los horarios o turnos establecidos por el presente convenio, ésta deberá acordarla previamente con el comité de empresa signatario de este convenio. En caso de no ser aceptada dicha modificación por los representantes de los trabajadores se podrá reclamar en conflicto colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. *Calendario laboral*.—En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad de Madrid, así como los descansos semanales y las vacaciones anuales comunes.

En el anexo IV se refleja el calendario laboral correspondiente al año 2000.

Los calendarios correspondientes a los años 2001, 2002, 2003 y 2004 se acordarán tan pronto se publiquen las fiestas correspondientes a dichos años.

Art. 37. *Vacaciones anuales*.—Las vacaciones anuales del personal con más de un año de antigüedad en la empresa serán de veintidós días laborables.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio comprendido entre la fecha de ingreso y el final del año en curso.

Los criterios para fijar el período de disfrute de las vacaciones serán los siguientes:

— La empresa podrá establecer cada año uno o varios períodos de vacaciones comunes (cierre) para todo el personal, que no consuman en su conjunto más de siete de los veintidós días de vacaciones, considerando para este cálculo el calendario correspondiente al turno central. Se exceptuará de este régimen al personal de seguridad, mantenimiento y de aquellas organizaciones en las que exista justificada necesidad.
— Cada trabajador podrá disfrutar al menos de quince días naturales ininterrumpidos de vacaciones en el período comprendido entre 15 de junio y 30 de septiembre.
— Cada departamento fijará el número máximo de personas que puedan irse simultáneamente de vacaciones y el número máximo de empleados que puedan disfrutar días de exceso de forma simultánea, publicando la lista de incompatibilidades antes del 15 de octubre de cada año. De dicha lista se enviará copia al departamento de recursos humanos que dará traslado al comité de empresa.
— El personal de cada departamento fijará de mutuo acuerdo las fechas de disfrute cumpliendo las dos condiciones anteriores. El acuerdo adoptado por el personal de cada departamento deberá estar en poder del supervisor correspondiente antes del 20 de marzo de cada año. Se recomienda establecer un sistema rotatorio a la hora de determinar los períodos de disfrute de vacaciones de años sucesivos.

En caso de falta de acuerdo en las fechas establecidas, la empresa procederá a asignar los períodos de disfrute entre el personal por sorteo aleatorio antes del 31 de marzo de cada año.

El derecho al disfrute de las vacaciones correspondiente a cada año caduca el 31 de diciembre. No obstante lo anterior, cuando por necesidades de la compañía y de acuerdo con el trabajador éste no pudiera disfrutar de la totalidad de los días de vacaciones dentro del año natural, podrá disfrutar los días aplazados antes del día 31 de marzo del año siguiente.

La situación de incapacidad temporal declarada antes o durante un período de vacaciones previamente fijado interrumpirá su cómputo, excepto cuando se trate de un período de vacaciones anuales comunes (cierre), en cuyo caso las vacaciones se consideran consumidas.

Todo lo establecido en el párrafo anterior será de completa aplicación para las situaciones de maternidad.

Si por causas inevitables y de urgente necesidad, un empleado tuviera que cambiar a petición de la empresa el período de disfrute de sus vacaciones, y se viera perjudicado económicamente, la compañía le compensará las pérdidas que se le hayan ocasionado mediante la presentación de la justificación correspondiente, sin perjuicio de disfrutar sus vacaciones posteriormente.

Excepcionalmente, en el supuesto de que un empleado se encuentre en período de vacaciones, y por causas de urgente necesidad que no puedan solucionarse por otra vía, se requiriera su presencia en la planta y el trabajador aceptara voluntariamente trasladarse a ésta, percibirá en concepto de compensación por cada día de vacaciones que haya dejado de disfrutar pertenecientes al período interrumpido, la misma cantidad que se abona por disponibilidad fuera de horas de trabajo en fines de semanas o días festivos. Esta compensación será sin perjuicio del posterior disfrute de los días de vacaciones afectados por la interrupción.

El personal turnos rotativos percibirá en concepto de plus de vacaciones, las cantidades reflejadas para cada puesto de trabajo en las tablas recogidas en el anexo V. Este plus se cobrará un máximo de veintidós días al año y compensa las cantidades que se percibirían en dichos días en concepto de complemento de nocturnidad (en los casos en que corresponda) y de plus sábados, domingos y festivos.

Art. 38. *Licencias retribuidas*.—El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo. En caso de nacimiento por cesárea la licencia será de cuatro días naturales.

c) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afini-

dad (es decir, cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, naturales o políticos). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días. La gravedad de la enfermedad será dictaminada por el servicio médico. En caso de imposibilidad de que el servicio médico pueda emitir dictamen, la gravedad podrá ser dictaminada por el facultativo que asista el pariente que da lugar a la licencia. Dicho dictamen será por escrito.

d) Dos días naturales por hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (es decir, cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos, naturales o políticos). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con motivo del entierro, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cinco días.

f) Un día natural por traslado del domicilio habitual. Este plazo se ampliará a dos días naturales en el caso del primer traslado realizado por el personal que, en el momento de su contratación, residiera en provincia distinta de Madrid.

g) Un día natural por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de dos días.

h) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica general o de especialista.

i) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes correspondientes a enseñanzas regladas.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias establecidas en los apartados b, c, d, e y g de este artículo, sin perjuicio de las restantes, serán de aplicación a las parejas de hecho, siempre que hayan acreditado con carácter previo y mediante certificado de convivencia su situación. La convivencia acreditada debe ser de al menos un año.

Art. 39. *Permisos sin sueldo*.—Los trabajadores podrán solicitar hasta un máximo de tres días al año sin retribución para atender necesidades personales o familiares que no den lugar a licencia retribuida, debidamente justificadas.

El disfrute de estos días no podrá ser acumulado a los períodos de vacaciones, días de descanso correspondientes a cada turno, puentes, enfermedades u otras ausencias, ni entre sí, salvo causa justificada.

Tampoco podrán disfrutarse en los supuestos en los que, por haber sido solicitados por varios trabajadores del mismo departamento o por otras circunstancias concurrentes en ese momento, se limite el normal desarrollo de la producción o de los servicios de la empresa.

Art. 40. *Absentismo*.—Las partes, empresa y trabajadores, consideran necesario la adopción de medidas tendentes a conocer y controlar los índices de absentismo, con un especial interés en la reducción del absentismo injustificado o debido a causas fraudulentas.

En consecuencia, las partes se comprometen a estudiar, en el seno de la comisión paritaria de vigilancia del convenio, los niveles de absentismo adecuados, al objeto de fijar los objetivos y las medidas necesarias para eliminar no sólo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

Todas las ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a propuesta del trabajador y de conformidad con la empresa.

CAPÍTULO V

Premios, faltas y sanciones

Art. 41. *Premios*.—Con el fin de premiar y reconocer los esfuerzos de los empleados/as, la compañía ha puesto en marcha un programa de sugerencias y reconocimiento.

En este programa podrán participar todos los empleados/as de la compañía. A los empleados premiados se les otorgarán puntos que posteriormente pueden ser canjeados por premios, elegidos por los propios empleados/as.

Art. 42 a) *Graduación de las faltas. Prescripción.*—Se clasifican como faltas muy graves, graves o leves, según la naturaleza del deber incumplido a tenor de lo establecido en los siguientes artículos.

De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los diez (10) días, las graves a los veinte (20) días y las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 42 b) *Faltas leves*.—Se consideran conductas calificables como faltas leves, las siguientes:

a) La falta de puntualidad por tiempo inferior a una hora, cuando se cometa de una a tres veces, o la falta de puntualidad superior a la anterior que se cometa una sola vez a lo largo de un período de treinta días naturales sin justificar.

b) No avisar al jefe inmediato con la suficiente antelación de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo, o de no ser posible, no hacerlo en las veinticuatro horas siguientes, fundadas en motivos justificados.

c) Falta de aseo o higiene personal.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por tiempo inferior a una hora. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

e) Descuidos repetidos en la conservación del material.

f) La falta de corrección hacia otros empleados o hacia el público.

g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Utilizar incorrectamente los útiles y prendas facilitadas por la empresa para la prevención de accidentes.

Art. 43. *Faltas graves*.—Se consideran conductas calificables como faltas graves, las siguientes:

a) La falta injustificada al trabajo de un día.

b) El abandono del puesto de trabajo superior a una hora cuando no exista causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

c) La falta de puntualidad por tiempo superior a una hora cometidas dos veces sin justificar en el período de treinta días. Asimismo, tendrá esta consideración la falta de puntualidad por tiempo inferior a una hora, cuando sea cometida

más de tres veces a lo largo de un período de treinta días naturales, sin haber sido justificadas.

d) La falta de respeto en el trato que no suponga grave ofensa, hacia otros empleados.

e) La pérdida o deterioro de los útiles y herramientas de trabajo y, en general, los daños producidos por negligencia en las instalaciones, equipos y demás elementos propiedad de la empresa.

f) No utilizar los útiles y prendas facilitadas por la empresa para prevención de accidentes.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

i) El incumplimiento de las normas establecidas o que en un futuro se establezcan para el control de la entrada y salida de las dependencias de trabajo y edificio de la empresa, así como para la permanencia en la misma.

j) La no comunicación de datos a la empresa que suponga un perjuicio económico para la misma.

k) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

1) La falta de obediencia a las órdenes de los superiores, siempre que no cause perturbación en el trabajo ni ponga en peligro la seguridad personal del propio empleado o de otras personas.

m) El consumo en el centro de trabajo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y alcohol o su facilitación, así como presentarse o permanecer en el centro de trabajo en estado de embriaguez o cualquier otro género de intoxicación.

n) Introducir en el centro de trabajo armas u objetos que por su naturaleza y características, denoten su presumible utilización como instrumento de intimidación, coacción o agresión.

Art. 44. *Faltas muy graves*.—Se consideran conductas calificables como faltas muy graves, las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad por tiempo inferior a una hora que se produzcan diez en noventa días, igualmente las faltas de puntualidad de más de una hora que se produzcan en número de seis en ciento ochenta días o doce en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos o más días en un período de treinta días o cuatro en noventa días.

c) Las agresiones físicas, y las verbales que supongan grave ofensa, inferidas o producidas contra otros empleados o familiares durante el trabajo o con ocasión o motivo del mismo.

d) La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos, préstamos, etcétera.

e) La concurrencia desleal, robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas y retenciones ilícitas o defraudación de fondos de la empresa.

f) En caso de riesgo inminente para personas y/o bienes, la negativa a prestar los servicios que sean necesarios para prevenir o reparar averías importantes y otros daños extraordinarios, estando capacitado para ello.

g) La violación de la obligación de confidencialidad del empleado.

h) La simulación de enfermedad o accidente y toda manipulación para prolongar la baja por estos motivos.

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

j) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

k) El abuso de autoridad por parte de cualquier supervisor consistente en actuaciones de éste que impliquen menoscabo del respeto a la dignidad personal de los empleados a su órdenes.

1) Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Art. 45. *Reincidencia*.—La reincidencia en falta leve, (salvo las de puntulidad), aunque sea de distinta naturaleza, producida en un plazo de noventa días naturales y habiendo mediado sanción, será considerada como falta grave.

Igualmente la reincidencia en falta grave (aun de distinta naturaleza), producida en un plazo de noventa días naturales, habiendo mediado sanción será considerada como falta muy grave.

Art. 46. *Sanciones*.—Las sanciones a imponer podrán ser las siguientes:

Para faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación escrita.

Para faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Para faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

— Despido.

Dentro de cada grado, la empresa estará facultada para decidir la sanción aplicable.

CAPÍTULO VI

Salud laboral, seguridad e higiene y protección

Art. 47. *Objetivos*.—Los representantes de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima» y de los trabajadores/as consideran que debe ser un objetivo permanente la intensificación de los mecanismos que permitan fomentar e impulsar el interés y la práctica de la prevención en todo el personal de la compañía. A tal efecto, se aplicarán las políticas y planes precisos para desarrollar la prevención desde el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa se compromete a facilitar todos los medios necesarios, materiales y humanos, a los departamentos involucrados en la prevención, a fin de poder implantar en «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima», una política de prevención moderna y eficaz, dirigida tanto a conseguir unas óptimas condiciones de trabajo y una correcta adecuación persona-puesto de trabajo, como a garantizar la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, tanto durante el proceso de la actividad normal como ante situaciones de emergencia.

Ambas representaciones reconocen la necesidad de que, cualquier actuación en materia de prevención debe abordarse con carácter participativo y con enfoque multidisciplinario.

El comité de empresa designará a sus delegados de prevención, que junto a los representantes de la empresa, constituyen el comité de seguridad y salud, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 48. *Competencias y responsabilidades en materia de prevención*.—1. Por parte de la empresa, el departamento de seguridad e higiene y salud laboral como servicio de prevención, según la legislación, el departamento de seguridad, y el área de medio ambiente, son los responsables de diseñar y divulgar las políticas de prevención en sus ámbitos de actuación específica.

2. Por parte de los trabajadores, los delegados de prevención con las responsabilidades y atribuciones y en número de miembros que marca la legislación.

3. El comité de seguridad y salud como órgano de participación entre los representantes de los trabajadores y empresa con las responsabilidades y atribuciones que define la legislación, dicho comité se reunirá con periodicidad mensual, levantándose acta de dichas reuniones. Asimismo, mensualmente el comité de seguridad y salud realizará visitas a diferentes áreas de trabajo. El comité de seguridad y salud recibirá copia de los resultados de los análisis realizados a los alimentos, servicios en el comedor de empresa y máquinas Vending. Asimismo, los delegados de prevención podrán realizar inspecciones de los platos y menús del comedor y máquinas Vending cuando lo consideren necesario.

4. La responsabilidad en el cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá a los supervisores respectivos, de acuerdo y en los términos que se establezcan en la legislación vigente y normas internas, haciéndose extensivo este principio a las personas pertenecientes a contratas por ellos administradas.

Art. 49. *Información, consulta y participación*.—Los trabajadores tendrán derecho a recibir la información sobre los riesgos de la empresa en su conjunto como los inherentes a su puesto de trabajo, así como las medidas de prevención y protección, tanto colectivas como individuales de dichos riesgos.

Los trabajadores tendrán derecho a plantear propuestas en materia de prevención a los órganos definidos en el artículo 48, quienes se encargarán de evaluar y adoptar las medidas correctoras oportunas.

Art. 50. *Dotación de medios*.—El comité de seguridad y salud será informado de los presupuestos anuales destinados a la prevención, dicho comité recibirá trimestralmente los gastos realizados contra el mencionado presupuesto. La dirección establecerá el sistema de dotar a cada área con los medios y procedimientos necesarios que le permitan asumir sus responsabilidades en este campo.

Art. 51 a) *Formación en materia de prevención*.—1. Corresponderá a todos los departamentos fomentar la motivación en materia de salud y seguridad en el trabajo y la adscripción voluntaria a la brigada de emergencia y gestionar la formación necesaria para las personas a su cargo para que la ejecución de su trabajo se realice dentro de unas condiciones satisfactorias de seguridad, informándole de los riesgos potenciales, productos que utilizan, procedimientos de prevención, protecciones mecánicas, elementos de protección personal, normas de seguridad e higiene, etcétera.

2. La empresa realizará un programa de formación para cada puesto de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, que será impartido según las prioridades establecidas en el plan anual de formación. Este plan afectará a todos los trabajadores/as y será aprobado por el comité de seguridad y salud laboral.

3. El entrenamiento en materia de seguridad e higiene estará integrado en el entrenamiento para la realización de su trabajo, adaptándose esta formación a los cambios tecnológicos, nuevos riesgos. Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Art. 51 b) *Información y participación de los trabajadores y trabajadoras en materia de medio ambiente.*—Los delegados de prevención, como representantes de los trabajadores/as, recibirán por parte de la compañía y con carácter mensual, dentro del comité de seguridad y salud laboral, la información relativa a las actuaciones, nuevos productos, nuevas tecnologías, así como de los resultados, estudios e informes que se realicen en la planta por parte de organismos internos o externos en materia de medio ambiente que afecten tanto al entorno laboral como al impacto medioambiental y social que de nuestra ubicación en un espacio natural pueden generarse.

La compañía promoverá campañas de información a los trabajadores/as sobre actuaciones llevadas a cabo relativas a temas medioambientales. Asimismo, potenciará la participación del personal creando los cauces que estime oportunos.

Art. 52. *Análisis de riesgos y medidas de protección*.—1. La empresa analizará los riesgos para la salud y seguridad del trabajador, evitando sus posibles efectos mediante la eliminación de la causa del riesgo, y en su defecto, mediante la utilización de los medios de protección adecuados. Cuando se determine la eliminación de la causa del riesgo, pero no pueda realizarse de forma inmediata, se adoptarán los medios de protección personal con carácter transitorio, fijándose un plazo e informando de ello al comité de seguridad y salud.

2. De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la mujer trabajadora tendrá derecho, tras notificar su embarazo en el servicio médico, a que se revisen las condiciones de su puesto de trabajo. Conjuntamente con la valoración de su proceso de gestación se adoptarán, en los casos en que proceda, las decisiones que corresponda tales como:

— Medidas especiales de protección.
— Eliminación de operaciones propias de su puesto de trabajo.
— Revisión de los tiempos de descanso y turnicidad.
— Cambio temporal de puesto de trabajo o función.

Todo ello con la intención de eliminar posibles riesgos que incidan en su gestación. Este proceso de revisión se realizará con periodicidad bimensual o cuando lo solicite la trabajadora, durante todo el embarazo.

3. Los trabajadores que no puedan desarrollar las tareas de su puesto de trabajo por causa de discapacidad física, psíquica, sensorial o estado biológico (previamente dictaminado) realizarán un reconocimiento médico para valorar su readaptación laboral.

4. La comisión existente de asignación y estudio de puestos de trabajo para la readaptación laboral de empleados con discapacidad, estará formada por representantes de la empresa y por delegados de prevención. Dicha comisión se reunirá con una periodicidad mínima de tres meses. En cada una de estas reuniones el comité de empresa recibirá un informe motivado sobre:

— Los cambios producidos que puedan implicar la eliminación de operaciones propias de un puesto de trabajo.
— Cambios de puesto de trabajo tanto de carácter temporal o fijo.

5. La empresa proveerá a los trabajadores que lo requieran de ropa de trabajo y de prendas de protección personal adecuadas a las características de la ejecución de su trabajo. Las discrepancias sobre esta materia que no puedan ser resueltas en el comité de seguridad y salud ni por la comisión paritaria de vigilancia, serán sometidas a la consideración de los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 53. *Servicio médico. Departamento de seguridad e higiene y salud laboral*.—1. El personal sanitario del departamento de seguridad e higiene y salud laboral, realizará la primera asistencia en los casos de urgencia motivados tanto por enfermedad como por accidente laboral, garantizando la pertinente evacuación a los centros médicos concertados, cuando las circunstancias así lo requieran. La empresa esta-

blecerá los medios necesarios para garantizar que las situaciones de urgencia se encuentren cubiertas.

2. Como consecuencia de los datos epidemiológicos recogidos de la asistencia por enfermedad y accidente de trabajo, el servicio médico desarrollará los planes y campañas de medicina preventiva que mejor favorezcan la salud de los trabajadores.

3. Igualmente, realizará los reconocimientos médicos preceptivos a todo el personal de la compañía, tanto de ingreso como periódicos anuales y especiales, y practicará cuantas exploraciones complementarias y estudios preventivos se estimen oportunos en orden a garantizar el mejor estado de salud de los empleados, con especial aplicación a los puestos con riesgos potenciales específicos y en todos aquellos trabajos que así lo requieran.

4. El servicio médico informará al comité de seguridad y salud sobre lo siguiente:

— Accidentes laborales.
— Enfermedades profesionales.
— Memoria de actividades.

5. Bajo circunstancias especiales en que no hubiera personal sanitario interno, el personal del departamento de seguridad será quien se haga cargo del aviso al exterior para requerir la presencia de un médico del servicio contratado y en caso de urgencia, será el citado departamento quien traslade al enfermo al centro sanitario que corresponda.

6. La información que se refiera al estado de salud del trabajador será facilitada por el servicio médico exclusivamente al interesado.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Art. 54. *Comisión paritaria de beneficios sociales*.—La comisión paritaria de beneficios sociales será la encargada de gestionar, coordinar y realizar el seguimiento de todas las actividades relacionadas con la concesión de los beneficios contenidos en el presente capítulo. Sus responsabilidades son:

— Elaborar los reglamentos que rijan la solicitud y concesión de los beneficios recogidos en este capítulo.
— Administrar los fondos que cada año fije el convenio colectivo para aquellos beneficios donde aplique.
— Estudiar cada una de las solicitudes de ayuda presentadas y asignar a cada una de ellas el grado de cobertura adecuado según los criterios establecidos.
— Realizar la aprobación final de los gastos incurridos para cada uno de los cursos, en el caso de ayudas a estudios de empleados.
— Decidir las acciones a tomar en caso de situaciones no contempladas en las normas generales. Las decisiones de la comisión paritaria serán inapelables.

Se elaborará un acta por cada una de las reuniones que realice esta comisión.

Art. 55. *Subvención de intereses de préstamos*.—La empresa subvencionará el 5 por 100 de interés nominal de los préstamos bancarios suscritos por los empleados/as y aprobados por la comisión paritaria en base a los siguientes criterios:

Modalidad A: para necesidades urgentes personales o familiares, con una cuantía máxima de 500.000 pesetas y un plazo máximo de amortización de un año. La cantidad a que asciende esta ayuda es de 13.645 pesetas que se abonarán en un único pago.

Durante la vigencia del presente convenio el número máximo de subvenciones de esta modalidad serán diez.

Modalidad B: para la adquisición de vehículos automóviles, con una cuantía máxima de 1.000.000 de pesetas y un plazo máximo de amortización de dos años. La cantidad a la que asciende esta ayuda será de 52.913 pesetas, que se abonará en dos pagos anuales. El primero será de 38.928 pesetas y el segundo de 13.985 pesetas.

Modalidad C: para adquisición de la que vaya a constituir vivienda habitual del empleado, con una cuantía máxima de 2.000.000 de pesetas y un plazo de amortización máximo de tres años. La cantidad a la que asciende esta ayuda será de 157.905 pesetas que se abonarán en tres pagos anuales. El primero de 85.609 pesetas el segundo de 53.188 pesetas y el tercero de 19.108 pesetas.

Tanto en la modalidad B como en la modalidad C habrá un número máximo de ayudas, que se calcularán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

— Se otorgará una (1) ayuda por cada cincuenta empleados/as en plantilla.
— La plantilla a tener en cuenta para las ayudas de cada año, será la existente a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Para el año 2000 el número máximo de ayudas será de veintiuna.

Art. 56. *Ayuda a estudios de hijos de empleados*.—La empresa abonará en concepto de ayuda a estudios de hijos de empleados las siguientes cantidades:

Modalidad A: para hijos de empleados/as de hasta dieciocho años de edad. La ayuda para esta modalidad es de 15.541 pesetas por hijo y año escolar. A estos efectos, se otorgará la ayuda por los hijos que hayan nacido antes del 30 de septiembre del año escolar correspondiente.

Modalidad B: para hijos de empleados/as con edades comprendidas entre dieciocho y veinticuatro años que cursen estudios universitarios (medios o superiores) y estudios de ciclo orientativo de grado superior.

La ayuda para esta modalidad es de 32.376 pesetas por hijo y curso. No se concederá dos veces la ayuda por el mismo curso.

Modalidad C: para hijos de empleados que sufran algún tipo de minusvalía física o psíquica. Para tener acceso a esta modalidad será necesario acreditar la minusvalía mediante la declaración oficial del Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO).

La ayuda para esta modalidad es de 259.008 pesetas por hijo y curso, que se abonarán a razón de 21.584 pesetas/mes.

Norma común a todas las modalidades: la concesión de las ayudas se realiza por hijo. Es decir, cuando tanto el padre como la madre sean empleados de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima» sólo uno de ellos podrá solicitar la ayuda.

Las condiciones de solicitud y concesión de estas ayudas estarán recogidas en el correspondiente reglamento que será elaborado por la comisión paritaria de beneficios sociales.

Para el resto de los años del ámbito temporal del presente convenio, los importes de estas ayudas se incrementarán en el 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

Art. 57 a) *Ayuda a estudios de empleados y empleadas*.—La empresa constituirá para el curso escolar 1999/2000 un fondo global de 3.748.871 pesetas en concepto de ayuda a estudios de empleados/as, a la que podrán optar los empleados/as que cursen estudios impartidos por organismos oficiales a cuya finalización se obtenga una titulación reconocida por el Ministerio de Educación y Cultura.

Los plazos de solicitud y los criterios de concesión serán recogidos en el reglamento correspondiente, elaborado por la comisión paritaria.

Art. 57 b) *Plan de pensiones*.—En cumplimiento del compromiso adquirido por la empresa y la representación legal de los trabajadores, se ha elaborado un reglamento de plan de pensiones con las siguientes características:

— Pertenece a la modalidad del sistema de empleo, ya que la entidad promotora es la empresa y los potenciales partícipes son el colectivo de empleados de la misma, con al menos dos años de antigüedad en la compañía.

— Es un plan contributivo, las aportaciones serán realizadas tanto por la compañía como por los partícipes, en función de las retribuciones pensionables anuales de cada partícipe considerado individualmente. De la cantidad total aportada en cada caso, dos tercios serán a cargo de la compañía y un tercio a cargo del partícipe.

Art. 57 c) *Seguro de vida y accidente*.—La compañía tiene concertadas para todos los empleados de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima», dos pólizas colectivas de seguros de vida y accidente.

La cobertura de estas pólizas se detalla en la siguiente tabla:

	Contingencia	
Causa	*Fallecimiento*	*Invalidez permanente absoluta*
Natural	2 × salario pensionable	2 × salario pensionable
Accidente	4 × salario pensionable	4 × salario pensionable

La fecha efectiva de la cobertura descrita en la tabla anterior es el 1 de enero de 1998.

El salario pensionable incluye: salario, complemento de antigüedad, bonuses y pluses del año anterior (complemento nocturnidad, turnos, vacaciones, sábados, domingos y festivos, Navidad y Año Nuevo).

Art. 58. *Club de empleados*.—La aportación económica a realizar por la compañía al club de empleados para el año 2000, será de 259 pesetas mensuales por cada empleado que se encuentre en alta en la compañía el último día de cada mes.

Los empleados que formen parte del club abonarán una cuota mensual cuyo importe determinará dicho club, que les permitirá participar en los beneficios que deriven de las actividades del mismo.

Para el resto de los años del ámbito temporal del presente convenio, la aportación de la compañía por este concepto será incrementada en el 2,3 por 100 o en el índice de precios al consumo previsto para cada año si éste fuera mayor que dicho porcentaje.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Art. 59. *Derechos sindicales*.—Se reconocen expresamente a los trabajadores de «Lucent Technologies Microelectrónica, Sociedad Anónima», todos los derechos sindicales recogidos en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en todas aquellas otras leyes que los regulen.

Art. 60. *Funciones del comité de empresa*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, sobre personal subcontratado, becarios y personal de empresas de trabajo temporal, sobre las excedencias que se produzcan.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria. Recibir información sobre el reparto de mérito y bonus del personal adscrito a convenio colectivo.

3. Con carácter previo a su ejecución, sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. En función de la materia que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) La dirección facilitará al comité de empresa copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, con el alcance previsto por la Ley 2/1991 sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, un supuesto despido.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, las altas y las bajas en la compañía y las promociones.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

E) Se reconoce al comité de empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 2 del punto A) de este capítulo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo y fomento de la política racional de empleo.

H) Los miembros del comité de empresa velarán por la igualdad de todos los empleados de la compañía, sin que pue-

da existir discriminación por razón de raza, sexo, religión, etcétera, de acuerdo con la Constitución.

I) Participar por medio de delegados de prevención en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre mediante:

— Recepción de información previa y puntual de aquellas obras futuras o en curso, así como de cualquier instalación que se lleve a cabo y que varíe las condiciones de seguridad y salud del área afectada. Asimismo, podrán acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo.
— Recibimiento de informes que se realicen en caso de alarma, evacuación o accidente de trabajo, en un plazo no superior a cinco días desde que se produzca el hecho, con el fin de hacer posible el estudio de cada caso. Todo ello se realizará guardando la confidencialidad y sigilo que marca la ley.

Art. 61. *Garantías del comité de empresa*.—Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el comité de empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación. Se tendrá en cuenta el tiempo legalmente establecido para el desarrollo de sus funciones a la hora de la negociación de sus objetivos individuales con sus supervisores.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. La empresa permitirá la acumulación de horas de los distintos miembros del comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

A tal efecto, los miembros del comité de empresa que hayan quedado relevados de su trabajo conforme al párrafo anterior, recibirán en los casos en que apliquen un «plus de liberados». Dicho plus intenta compensar las cantidades que hubieran percibido regularmente de seguir en su puesto de trabajo, en concepto de pluses por puesto de trabajo que no constituyan suplidos. El plus de liberados se incrementará en la misma porporción establecida para los conceptos a los que compensa.

No cabe la acumulación del crédito de horas de un mes a otro.

La asistencia a reuniones, cursos y demás funciones de representación, deberá ser informada previamente y posteriormente justificada al supervisor o persona que lo represente, por el miembro del comité afectado.

No computará a los efectos de sobrepasar el crédito horario, el tiempo que los miembros de la comisión negociadora dediquen a las reuniones realizadas con la compañía con motivo de la negociación colectiva.

La dirección de la empresa compensará con tiempo de libranza aquellas horas que los miembros del comité consuman en reuniones fuera de sus horas de trabajo, dentro de los límites establecidos.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación.

f) Los miembros del comité de empresa dispondrán de un local para el ejercicio de su función de representación. Asimismo, se tendrán en cuenta las necesidades de formación de los miembros del comité de empresa, como tales, en el momento de diseñar el plan de formación anual. Los delegados de prevención recibirán la formación en materia de seguridad y salud y medio ambiente necesaria para el desempeño de sus funciones.

g) El comité de empresa, mediante justificación del gasto realizado por las tareas de representación, dispondrá de un presupuesto de hasta 250.000 pesetas/año.

DISPOSICIÓN FINAL

En defecto de normas aplicables dentro del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I

Clasificación profesional

Grupos profesionales	*Puestos de trabajo*
Grupo 0	Coordinador/a B Director/a Ingeniero/a Sr. Jefe/a de proyecto Subdirector/a
Grupo I	Analista ATS Comprador/a Comprador/a Sr. Coordinador/a A Ingeniero/a técnico/a Ingeniero/a Ingeniero/a Sr. Jefe/a de sección Jefe/a de proyecto Jefe/a de turno Secretaria/o ejecutiva/o
Grupo II	Operador/a de consola Técnico/a

Descripción grupos profesionales:

Grupo 0: empleados/as con responsabilidad directa en la gestión de uno o varios departamentos o áreas funcionales de la empresa o que realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la decisión de objetivos concretos. Formación requerida: titulación universitaria superior con experiencia consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo I: empleados/as que realizan tareas de alto contenido técnico, con objetivos globales definidos que desarrollan con un alto grado de autonomía e iniciativa o que tienen un alto grado de contenido intelectual o de interrelación humana y, empleados/as que realizan funciones que suponen de integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Formación requerida: titulación universitaria de grado superior o medio con o sin experiencia.

Grupo II: empleados/as que realizan trabajos de complejidad técnica media-alta con objetivos genéricos definidos, que desarrollan con cierto grado de autonomía e iniciatia y, empleados/as que realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Formación requerida: bachiller superior, técnico especialista complementada con amplia formación específica para el desarrollo del trabajo/profesión.

ANEXO I

Clasificación profesional

Grupos profesionales	*Puestos de trabajo hourlies*	*Puestos de trabajo salaries*
Grupo III	Técnico/a A	Administrativo/a II
	Técnico/a B	Operador/a de consola
	Técnico/a C	Secretaria/o
	Técnico/a D	
Grupo IV	Operador/a de entrada	Administrativo/a I
	Operador/a A	Almacenero/a
	Operador/a B	Chófer
	Operador/a C	Recepcionista

Descripción grupos profesionales:

Grupo III: empleados/as que realizan trabajos de ejecución autónoma de complejidad técnica media, que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento por su parte, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos. Formación requerida: bachiller superior o técnico especialista complementada con formación en el desarrollo del trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo IV: empleados/as que realizan trabajos de ejecución bajo instrucciones concretas con un cierto nivel de autonomía e iniciativa. Formación requerida: bachiller superior, enseñanza secundaria obligatoria o técnico auxiliar o similar con amplia formación específica en el desarrollo del trabajo.

Las titulaciones exigidas en las descripciones de cada uno de los grupos profesionales podrán ser equiparadas por amplia experiencia en funciones similares a las requeridas para el desarrollo del trabajo de que se trate en cada caso, a criterio de la dirección de recursos humanos previo informe del responsable del departamento peticionario.

ANEXO II

Tablas salariales año 2000

Grupos profesionales	*Puestos de trabajo*	*Salario anual mínimo* *Pesetas*	*Euros*
I	Analista	3.867.240	23.242,58
	ATS	3.867.240	23.242,58
	Comprador/a	3.867.240	23.242,58
	Comprador/a Sr.	3.867.240	23.242,58
	Coordinador/a A	3.867.240	23.242,58
	Ingeniero/a técnico/a	3.867.240	23.242,58
	Ingeniero/a	3.867.240	23.242,58
	Ingeniero/a Sr.	3.867.240	23.242,58
	Jefe/a de sección	3.867.240	23.242,58
	Jefe/a de proyecto	3.867.240	23.242,58
	Jefe/a de turno	3.867.240	23.242,58
	Secreta./o ejecutiva/o	3.867.240	23.242,58
II	Operador/a de consola	3.268.968	19.646,89
	Técnico/a	3.268.968	19.646,89

Grupo profesional	*Puestos de trabajo hourlies*	*Salario anual mínimo* *Pesetas*	*Euros*
III	Técnico/a A	2.697.420	16.211,82
	Técnico/a B	2.971.152	17.856,98
	Técnico/a C	3.208.836	19.282,78
	Técnico/a D	3.465.432	20.827,66

Grupo profesional	*Puestos de trabajo salaries*	*Salario anual mínimo* *Pesetas*	*Euros*
III	Administrativo/a II	2.865.900	17.224,40
	Operador/a consola	2.865.900	17.224,40
	Secretaria/o	2.865.900	17.224,40

El salario anual mínimo para nuevas contrataciones no podrá ser inferior al 80 por 100 y al 90 por 100 del mínimo establecido en tablas en el primer y segundo año respectivamente para cada grupo profesional.

El salario anual mínimo de los empleados que accedan a un nuevo grupo durante los dos primeros años de permanencia en el mismo, no podrá ser inferior al 90 por 100 y al 95 por 100 del mínimo establecido en tablas en el primer y segundo año respectivamente.

ANEXO II

Tablas salariales año 2000

Grupo profesional	*Puestos de trabajo hourlies*	*Salario anual mínimo* *Pesetas*	*Euros*
IV	Operador/a de entrada	2.268.876	13.636,21
	Operador/a A	2.562.636	15.401,75
	Operador/a B	2.766.828	16.628,95
	Operador/a C	2.989.140	17.968,69

Grupo profesional	*Puestos de trabajo salaries*	*Salario anual mínimo* *Pesetas*	*Euros*
IV	Administrativo/a I	2.471.880	14.856,29
	Almacenero/a	2.471.880	14.856,29
	Chófer	2.471.880	14.856,29
	Recepcionista	2.471.880	14.856,29

El salario anual mínimo para nuevas contrataciones no podrá ser inferior al 80 por 100 y al 90 por 100 del mínimo establecido en tablas en el primer y segundo año respectivamente para cada grupo profesional.

El salario anual mínimo de los empleados que accedan a un nuevo grupo durante los dos primeros años de permanencia en el mismo, no podrá ser inferior al 90 por 100 y al 95 por 100 del mínimo establecido en tablas en el primer y segundo año respectivamente.

ANEXO III

Descripción de los turnos

A) Sistema de tres turnos «7×2»

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*	*25*	*26*	*27*	*28*	*29*	*30*	*31*	*32*	*33*	*34*	*35*
A	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D
B	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	C	C	C	D
C	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T
D	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D	N	N	N	N
E	D	D	D	C	C	C	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M

M: turno de mañana; T: turno de tarde; N: turno de noche; C: turno central.

Existen cinco equipos: A, B, C, D y E; cada equipo trabaja siete días en su correspondiente turno y descansa dos (ciclos de nueve días). La secuencia vuelve a repetirse en ciclos de treinta y cinco días. Se establece un turno central para cada equipo, de tres días de duración, en cada ciclo de treinta y cinco días.

B) Sistema de tres turnos «7×3»

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*	*25*	*26*	*27*	*28*	*29*	*30*	*31*	*32*	*33*	*34*	*35*	*36*	*37*	*38*	*39*	*40*	*41*	*42*
A	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	—	—
B	N	N	N	—	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	—	N	N	N	N
C	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T
D	T	T	T	T	T	T	T	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	—
E	M	M	M	—	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M
F	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M

Existen seis equipos: A, B, C, D, E y F. La secuencia se repite de forma idéntica cada ciclo de cuarenta y dos días.

C) Sistema de turnos del departamento médico

	Lunes	*Martes*	*Miércoles*	*Jueves*	*Viernes*	*Sábado*	*Domingo*
Mañana	A	A	A	A	A	C	D
Tarde	B	B	B	B	B		
Noche	*	*	*	*	D		
Central	*	C	C	D	—		
Mañana	C	C	C	C	C	D	B
Tarde	A	A	A	A	A		
Noche	*	*	*	*	B		
Central	*	D	D	B	—		

	Lunes	*Martes*	*Miércoles*	*Jueves*	*Viernes*	*Sábado*	*Domingo*
Mañana	D	D	D	D	D		
Tarde	C	C	C	C	C	B	A
Noche	*	*	*	*	A		
Central	*	B	B	A	—		
Mañana	B	B	B	B	B		
Tarde	D	D	D	D	D	A	C
Noche	*	*	*	*	C		
Central	*	A	A	C	—		

Cuatro ATS's: A, B, C y D. * Turno cubierto por médico. Los sábados y los domingos cubierto mediante guardia de veinticuatro horas.

D) Sistema de tres turnos «7×2,×3»

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*	*25*	*26*	*27*	*28*	*29*	*30*	*31*
A	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N
B	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	—
C	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—
D	M	M	M	M	—	—	—	N	N	N	N	N	N	N	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M

Existen cuatro equipos: A, B, C y D. La secuencia se repite cada veintiocho días.

E) Sistema de dos turnos «7×2,×3»

	1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*	*18*	*19*	*20*	*21*	*22*	*23*	*24*	*25*	*26*	*27*	*28*
A	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—
B	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M
C	T	T	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T
D	M	M	M	M	—	—	—	M	M	M	M	M	M	M	—	—	T	T	T	T	T	T	T	—	—	M	M	M

Existen cuatro equipos: A, B, C y D. La secuencia se repite cada veintiocho días.

G) Sistema de cuatro turnos «7×2,×3»

	L	*M*	*X*	*J*	*V*	*S*	*D*	*L*	*M*	*X*	*J*	*V*	*S*	*D*	*L*	*M*	*X*	*J*	*V*	*S*	*D*	*L*	*M*	*X*	*J*	*V*	*S*	*D*	*L*	*M*	*X*	*J*	*V*	*S*	*D*	*L*	*M*	*X*	*J*	*V*	*S*	*D*
A	N	N	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
B	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	C	C	C	C	C	D	D
C	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	M
D	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T
E	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D
F	T	T	T	T	T	D	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D
G	C	C	C	C	C	D	D	C	C	C	C	C	D	D	C	C	C	C	C	D	D	C	C	C	C	C	D	D	C	C	C	C	C	D	D	N	N	N	N	N	N	N

Siete técnicos de mantenimiento: A, B, C, D, E, F y G. M.
M: turno de mañana; T: turno de tarde; N: turno de noche; C: turno central; D: descanso. Los ciclos son de cuarenta y dos días.
Seis técnicos rotarán:
— Siete noches de lunes a domingo, descanso lunes y martes.
— Siete mañanas de miércoles a martes, descanso miércoles y jueves.
— Siete tardes de viernes a jueves, descanso viernes, sábado y domingo.
— Cinco mañanas de lunes a viernes, descanso sábado y domingo.
— Cinco tardes de lunes a viernes, descanso sábado y domingo y cominezo del ciclo.
Un técnico estará a turno central de lunes a viernes, durante cinco semanas, incorporándose a la rotación en el puesto que deja el técnico que pasa a turno central.

ANEXO IV

Calendario laboral 2000 «Lucent Technologies Miroclectrónica, Sociedad Anónima»

ENERO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
					1	**2**
3	4	5	**6**	7	**8**	**9**
10	11	12	13	14	**15**	**16**
17	18	19	20	21	**22**	**23**
24	25	26	27	28	**29**	**30**
31						

FEBRERO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
	1	2	3	4	**5**	**6**
7	8	9	10	11	**12**	**13**
14	15	16	17	18	**19**	**20**
21	22	23	24	25	**26**	**27**
28	29					

MARZO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
		1	2	3	**4**	**5**
6	7	8	9	10	**11**	**12**
13	14	15	16	17	**18**	**19**
20	**21**	22	23	24	**25**	**26**
27	28	29	30	31		

ABRIL						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
					1	**2**
3	4	5	6	7	**8**	**9**
10	11	12	13	14	**15**	**16**
17	18	19	**20**	**21**	**22**	**23**
24	25	26	27	28	**29**	**30**

MAYO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
1	**2**	3	4	5	**6**	**7**
8	9	10	11	12	**13**	**14**
15	16	17	18	19	**20**	**21**
22	23	24	25	26	**27**	**28**
29	30	31				

JUNIO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
			1	2	**3**	**4**
5	6	7	8	9	**10**	**11**
12	13	14	15	16	**17**	**18**
19	20	21	22	**23**	**24**	**25**
26	27	28	29	30		

JULIO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
					1	**2**
3	4	5	6	7	**8**	**9**
10	11	12	13	14	**15**	**16**
17	18	19	20	21	**22**	**23**
24	25	26	27	28	**29**	**30**
31						

AGOSTO						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
	1	2	3	4	**5**	**6**
7	8	9	10	11	**12**	**13**
14	**15**	16	17	18	**19**	**20**
21	22	23	24	25	**26**	**27**
28	29	30	31			

SEPTIEMBRE						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
				1	**2**	**3**
4	5	6	7	8	**9**	**10**
11	12	13	14	15	**16**	**17**
18	19	20	21	22	**23**	**24**
25	26	27	28	29	**30**	

OCTUBRE						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
						1
2	3	4	5	6	**7**	**8**
9	10	11	**12**	13	**14**	**15**
16	17	18	19	20	**21**	**22**
23	24	25	26	27	**28**	**29**
30	31					

NOVIEMBRE						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
		1	2	3	**4**	**5**
6	7	8	9	10	**11**	**12**
13	14	15	16	17	**18**	**19**
20	21	22	23	24	**25**	**26**
27	28	29	30			

DICIEMBRE						
L	**M**	**X**	**J**	**V**	**S**	**D**
				1	**2**	**3**
4	5	**6**	7	**8**	**9**	**10**
11	12	13	14	15	**16**	**17**
18	19	20	21	22	**23**	**24**
25	26	27	28	29	**30**	**31**

Fiestas oficiales.
Sábados y domingos.
De acuerdo con nuestro V convenio colectivo: 0
Días de trabajo: 218. Vacaciones de libre disposición: veintidós días laborables.
Adicionalmente, el turno central dispondrá de siete (7) días de exceso de jornada cuyas fechas de disfrute se determinarán de mutuo acuerdo entre empleado y supervisor.
El resto de los turnos dispondrá de los días de exceso de jornada correspondientes según su calendario.

ANEXO V

Plus de vacaciones año 2000.
Sólo para personal a turnos rotativos de mañana, tarde y noche

Grupos profesionales	*Puesto de trabajo hourlies*	*Ptas./día*	*Puestos de trabajo salaries*	*Ptas./día*
Grupo I			Analista	2.074
			ATS	2.074
			Comprador/a	2.074

Grupos profesionales	*Puesto de trabajo hourlies*	*Ptas./día*	*Puestos de trabajo salaries*	*Ptas./día*
			Comprador/a Sr.	2.074
			Coordinador/a A	2.074
			Ingeniero/a técnico/a	2.074
			Ingeniero/a	2.074
			Ingeniero/a Sr.	2.074
			Jefe/a de sección	2.074
			Jefe/a de proyecto	2.074
			Jefe/a de turno	2.074
			Secretaria/o ejecutiva/o	2.074
Grupo II			Operador/a de consola	1.882
			Técnico/a	1.882
Grupo III	Técnico/a A	1.657	Administrativo/a II	1.723
	Técnico/a B	1.726	Operador/a de consola	1.723
	Técnico/a C	1.795	Secretaria/o	1.723
	Técnico/a D	1.876		
Grupo IV	Operador/a de entrada	1.534	Administrativo/a I	1.600
	Operador/a A	1.609	Almacenero/a	1.600
	Operador/a B	1.672	Chófer	1.600
	Operador/a C	1.741	Recepcionista	1.600

Plus vacaciones año 2000
Sólo para empleados a turnos rotativos de mañana y tarde

Todo el personal que trabaje a turnos rotativos de mañana y tarde, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, percibirá en concepto de plus de vacaciones 921 pesetas/día.

ANEXO VI

Importes en euros año 2000. Complemento de antigüedad

Personal hourly

Grupo profesional	*1.° quinq. (euros/mes)*	*2.° quinq. (euros/mes)*	*3.° quinq. (euros/mes)*	*4.° quinq. (euros/mes)*	*5.° quinq. (euros/mes)*
IV:					
Operador/a A	44,06	26,43	26,43	17,62	17,62
Operador/a B ...	47,57	28,54	28,54	19,02	19,02
Operador/a C ...	51,39	30,83	30,83	20,55	20,55
III:					
Técnico/a A	47,28	28,37	28,37	18,91	18,91
Técnico/a B	51,08	30,65	30,65	20,43	20,43
Técnico/a C	55,17	33,10	33,10	22,06	22,06
Técnico/a D	59,58	35,74	35,74	23,83	23,83

Personal salary

Grupo profesional	*1.° quinq. (euros/mes)*	*2.° quinq. (euros/mes)*	*3.° quinq. (euros/mes)*	*4.° quinq. (euros/mes)*	*5.° quinq. (euros/mes)*
I	81,28	48,77	48,77	32,51	32,51
II	60,39	36,23	36,23	24,16	24,16
III	50,99	30,60	30,60	20,40	20,40
IV	44,35	26,61	26,61	17,74	17,74

Plus de turnos:
— 850,96 euros/año completo de trabajo.
— 70,91 euros/mes completo de trabajo.
— 3,50 euros a descontar por día no trabajado.

Plus sábado, domingos y festivos: 18,45 euros/día completo de trabajo.

Ayuda comida: 2,57 euros/día efectivo de trabajo.

Dieta de escolaridad: 12,55 euros/hora.

Uso de vehículo particular para fines de la empresa: 0,22 euros/kilómetros.

Disponibilidad fuera de horas de trabajo: 44,61 euros/día en viernes, fines de semana y festivos 22,32 euros/día de lunes a jueves.

Club de empleados: 1,56 euros/mes. Aportación compañía por empleado en alta el último día de cada mes.

Plus distancia

Localidad	*Año 2000*
Tres Cantos	1,54 euros/día
Colmenar Viejo	3,08 euros/día
Resto (Madrid, Soto del Real, Tope, etcétera)	6,15 euros/día

Plus de Navidad y Año Nuevo

Turnos de trabajo	*Fechas*	*Euros por jornada completa de trabajo*
Tarde	24/12/2000	72,12
Tarde	25/12/2000	72,12
Tarde	31/12/2000	72,12
Tarde	01/01/2001	72,12
Mañana	25/12/2000	72,12
Mañana	01/01/2001	72,12
Noche	Del 24/12/2000 al 25/12/2000	132,22
Noche	Del 31/12/2000 al 01/01/2001	132,22

Horas extraordinarias

Puesto de trabajo	*Euros/hora extra*	*Euros/hora extra nocturna*	*Euros/hora extra en en festivo*	*Euros/hora extra nocturna y en festivo*
Operador/a de entrada	13,46	14,75	15,84	17,13
Operador/a A	14,91	16,35	17,29	18,73
Operador/a B	16,10	17,65	18,48	20,03
Técnico/a A	16,10	17,65	18,48	20,03
Operador/a C	17,39	19,06	19,77	21,44
Técnico/a B	17,39	19,06	19,77	21,44
Técnico/a C	18,78	20,59	21,16	22,97
Técnico/a D	20,28	22,24	22,66	24,62

Plus de vacaciones: sólo para personal a turnos rotativos de mañana, tarde y noche

Grupos profesionales	*Euros/día*
Grupo I	12,46
Grupo II	11,31
Grupo III salary	10,36
Grupo IV salary	9,62
Grupo III hourly:	
Técnico/a A	9,96
Técnico/a B	10,37
Técnico/a C	10,79
Técnico/a D	11,27
Grupo IV hourly:	
Operador/a de entrada	9,22
Operador/a A	9,67
Operador/a B	10,05
Operador/a C	10,46

Sólo para personal a turnos rotativos de mañana y tarde: todo el personal que trabaje a turnos rotativos de mañana y tarde, con independencia del grupo profesional al que pertenezca, percibirá en concepto de plus de vacaciones 5,54 euros/día.

Ayuda de estudios hijos de empleados/as:

— Modalidad A: 93,40 euros por hijo y año escolar.
— Modalidad B: 194,58 euros por hijo y año escolar.
— Modalidad C: 1.556,68 euros por hijo y curso (doce mensualidades de 129,72 euros).

Ayuda de estudios de empleados/as: fondo de 22.531,17 euros.

Conversión a euros: a partir del 1 de enero de 2002 todos los pagos se realizarán en euros. Con el fin de paliar las diferencias que se producen al convertir los importes de pesetas a euros se cambiarán las unidades de referencia de pago de los siguientes conceptos: ayuda comida, plus sábados, domingos y festivos, plus de Navidad y Año Nuevo, dieta de escolaridad, uso de vehículo particular para fines de la empresa, complemento de nocturnidad, horas extraordinarias, plus de vacaciones y disponibilidad fuera de horas de trabajo. Para todos estos conceptos la unidad de referencia se fija en diez días.

Ejemplo de uso de la unidad de referencia.

Ayuda comida: por cada día que se devengue, se percibirá 0,10 unidades. Suponiendo para el año 2000, el importe por diez días sería de 25,66 euros (427 × 10/166,386 = 25,66 euros), por lo tanto por cada día se cobraría el resultado de la siguiente multiplicación 25,66 × 0,1.

Madrid, 31 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.918/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima». (Código número 2807512).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 26 de abril de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Convenio colectivo de los laboratorios cinematográficos «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima», aprobado por la representación de la empresa y el comité de empresa

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en la empresa de laboratorios cinematográficos «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima».

Art. 2.° *Ámbito territorial.*—Las disposiciones de este convenio serán de aplicación obligatoria en el laboratorio mencionado de Madrid.

Art. 3.° *Ámbito personal.*—Se regirá por este convenio todo el personal empleado en la empresa de dicho laboratorio cinematográfico, en todas sus especialidades y cometidos.

Art. 4.° *Ámbito temporal.*—El presente convenio toma vigencia a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2000, con duración bianual y por tanto hasta el 31 de diciembre de 2001.

Art. 5.° *Denuncia.*—Este convenio queda automáticamente denunciado el 5 de noviembre de 2001.

Art. 6.° *Derechos adquiridos.*—Se respetarán los derechos adquiridos que vinieran disfrutando los trabajadores con anterioridad al presente convenio y que, en su conjunto, fuesen superiores a los pactados en el mismo.

Art. 7.° *Comisión mixta.*—Se crea una comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio, que estará constituida por dos miembros del comité de empresa y dos de la empresa y se reunirá a petición de cualquiera de las partes. Los acuerdos serán adoptados mediante mayoría.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Art. 8.° *Organización de trabajo.*—La organización del trabajo es potestad de la empresa, que podrá ejercer sus facultades sin más limitaciones que las establecidas en la legislación general, en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.° *Bases de productividad.*

a) La actividad normal es la que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental. Se caracteriza por la realización de un esfuerzo razonable.

b) Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un operario puede efectuar en una hora.

Art. 10. *Reducción de plantilla.*—Se atenderá a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Ascensos.*

a) En caso de que algún puesto de trabajo dentro de la empresa quede vacante, tendrán preferencia para optar a él, los trabajadores de la sección en que se origine. Si se da la circunstancia de que nadie de dicha sección se presentara, la preferencia corresponderá al resto de los trabajadores de la empresa.

b) En caso de puestos de trabajo de nueva creación, tendrán preferencia los trabajadores de la empresa.

En todo caso se requerirá superar las pruebas de selección, que se harán públicas en el tablón de anuncios con tiempo suficiente.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Art. 12. *Salarios.*—Las retribuciones salariales fijadas por el presente convenio se devengarán desde el 1 de enero de 2000 y 1 de enero de 2001 respectivamente por el trabajo prestado a rendimiento normal para jornada ordinaria o continuada señalada en este convenio. Dichas retribuciones salariales son las que a continuación se enumeran, sin que la empresa tenga la obligación de tener todas las categorías enunciadas.

Los salarios reflejados en la tabla salarial para 2000 son el producto de aplicar el 3 por 100 sobre los salarios de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1999. Los salarios reflejados en la tabla salarial para 2001 son el producto de aplicar el 2,5 por 100 sobre los salarios de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2000.

Cláusula de revisión: año 2000. Una vez conocido el índice de precios al consumo real de 2000, si éste sobrepasara el 3 por 100, se procederá a la correspondiente revisión, que surtirá efectos desde la fecha en que el índice de precios al consumo sobrepase dicho porcentaje.

Año 2001. Una vez conocido el índice de precios al consumo real de 2001, si éste sobrepasara el 2 por 100, se procederá a la correspondiente revisión, que surtirá efectos desde la fecha en que el índice de precios al consumo sobrepase dicho porcentaje.

TABLAS SALARIALES 2000

Categorías	*Salarios mensuales Pesetas*	*Salarios anuales Pesetas*
Jefes técnicos:		
Supervisor jefe operaciones	190.525	3.048.400
Jefe de laboratorio	190.525	3.048.400
Subjefe de laboratorio	175.343	2.805.488
Técnicos especializados:		
Titulado grado superior	175.343	2.805.488
Jefe de sección	163.206	2.611.296
Titulado grado medio	163.206	2.611.296
Etalonador B/N/C	145.695	2.331.120
Operador trucaje	136.014	2.176.224
Dibujante	134.441	2.151.056
Técnico telecine	145.695	2.331.120
Ayudantes técnicos:		
Compositor/imp. títulos	129.430	2.070.880
Revelador	125.914	2.014.624
Positivador	125.914	2.014.624
Montador/prep. negativos	125.914	2.014.624
Analista	129.430	2.070.880
Control/repasador copias	125.914	2.014.624
Operador cabina	130.977	2.095.632
Operador baños	125.914	2.014.624
Mecánico oficial 1.ª	125.914	2.014.624
Electricista oficial 1.ª	125.914	2.014.624
Ayudante etalonador	125.914	2.014.624
Ayudante química	125.914	2.014.624
Ayudante revelador	125.914	2.014.624
Ayudante positivador	125.914	2.014.624
Operario limpieza negativos	125.914	2.014.624
Ayudante control/repasador copias	125.914	2.014.624
Ayudante trucajes	125.914	2.014.624
Ayudante montador y prepar.	125.914	2.014.624
Mecánico ayudante	125.914	2.014.624
Ayudante proyección	125.914	2.014.624
Auxiliares técnicos:		
Auxiliar etalonador	117.087	1.873.392
Auxiliar química	117.087	1.873.392
Auxiliar revelador	117.087	1.873.392
Auxiliar positivador	117.087	1.873.392
Auxiliar limpieza negativos	117.087	1.873.392
Auxiliar control/repasador copias	117.087	1.873.392
Auxiliar trucajes	117.087	1.873.392
Auxiliar montador/prep. negativos	117.087	1.873.392
Auxiliar mecánico	117.087	1.873.392
Auxiliar electricista	117.087	1.873.392
Auxiliar proyección	117.087	1.873.392
Auxiliar archivos y almacén	117.087	1.873.392
Auxiliar telecine	117.087	1.873.392

Categorías	*Salarios mensuales Pesetas*	*Salarios anuales Pesetas*
Personal obrero:		
Chófer/repartidor	125.914	2.014.624
Subalternos:		
Mozo/repartidor	117.087	1.873.392
Conserje	117.087	1.873.392
Portero/ordenanza/guarda/sereno/ recadista/botones (más de 18 años)	117.087	1.873.392
Personal limpieza (jornada completa)	117.087	1.873.392
Administrativos:		
Jefe de personal	163.243	2.611.888
Jefe de administración	145.695	2.331.120
Jefe de negociado	138.237	2.211.792
Oficial 1.ª	130.977	2.095.632
Oficial 2.ª	121.389	1.942.224
Auxiliar	116.226	1.859.616
Telefonista	116.226	1.859.616
Telefonista idioma	130.977	2.095.632

TABLAS SALARIALES 2001

Categorías	*Salarios mensuales Pesetas*	*Salarios anuales Pesetas*
Jefes técnicos:		
Supervisor jefe operaciones	195.288	3.124.608
Jefe de laboratorio	195.288	3.124.608
Subjefe de laboratorio	179.727	2.875.632
Técnicos especializados:		
Titulado grado superior	179.727	2.875.632
Jefe de sección	167.286	2.676.576
Titulado grado medio	167.286	2.676.576
Etalonador B/N/C	149.337	2.389.392
Operador trucaje	139.414	2.230.624
Dibujante	137.802	2.204.832
Técnico telecine	149.337	2.389.392
Ayudantes técnicos:		
Compositor/imp. títulos	132.666	2.122.656
Revelador	129.062	2.064.992
Positivador	129.062	2.064.992
Montador/prep. negativos	129.062	2.064.992
Analista	132.666	2.122.656
Control/repasador copias	129.062	2.064.992
Operador cabina	134.251	2.148.016
Operador baños	129.062	2.064.992
Mecánico oficial 1.ª	129.062	2.064.992
Electricista oficial 1.ª	129.062	2.064.992
Ayudante etalonador	129.062	2.064.992
Ayudante química	129.062	2.064.992
Ayudante revelador	129.062	2.064.992
Ayudante positivador	129.062	2.064.992
Operario lim. negativos	129.062	2.064.992
Ayudante control/repasador copias	129.062	2.064.992
Ayudante trucajes	129.062	2.064.992
Ayudante montador y prepar.	129.062	2.064.992
Mecánico ayudante	129.062	2.064.992
Ayudante proyección	129.062	2.064.992

Categorías	*Salarios mensuales Pesetas*	*Salarios anuales Pesetas*
Auxiliares técnicos:		
Auxiliar etalonador	120.014	1.920.224
Auxiliar química	120.014	1.920.224
Auxiliar revelador	120.014	1.920.224
Auxiliar positivador	120.014	1.920.224
Auxiliar limp. negativos	120.014	1.920.224
Auxiliar control/repasador copias	120.014	1.920.224
Auxiliar trucajes	120.014	1.920.224
Auxiliar montador/prep. negativos	120.014	1.920.224
Auxiliar mecánico	120.014	1.920.224
Auxiliar electricista	120.014	1.920.224
Auxiliar proyección	120.014	1.920.224
Auxiliar archivos y almacén	120.014	1.920.224
Auxiliar telecine	120.014	1.920.224
Personal obrero:		
Chófer/repartidor	129.062	2.064.992
Subalternos:		
Mozo/repartidor	120.014	1.920.224
Conserje	120.014	1.920.224
Portero/ordenanza/guarda/sereno/ recadista/botones (más de 18 años)	120.014	1.920.224
Personal limpieza (jornada completa)	120.014	1.920.224
Administrativos:		
Jefe de personal	167.324	2.677.184
Jefe de administración	149.337	2.389.392
Jefe de negociado	141.693	2.267.088
Oficial 1.ª	134.251	2.148.016
Oficial 2.ª	124.424	1.990.784
Auxiliar	119.132	1.906.112
Telefonista	119.132	1.906.112
Telefonista idiomas	134.251	2.148.016

Art. 13. *Plus convenio.*—El denominado plus de presencia en anteriores textos de convenio colectivo de la empresa, en vitrud de lo acordado entre las partes negociadoras pasa a denominarse plus convenio.

Año 2000: queda fijado en 7.250 pesetas mensuales cualquiera que sea la categoría del trabajador.

Año 2001: queda fijado en 7.500 pesetas mensuales cualquiera que sea la categoría del trabajador.

Estas cantidades se abonarán mensualmente. En caso de falta de asistencia al trabajo, se descontará de acuerdo con la siguiente escala:

— Un día en el mes: 40 por 100.
— Dos días en el mes: 70 por 100.
— Tres días o más: 100 por 100.

El plus de convenio se abonará igualmente en el período de vacaciones reglamentarias.

No se considerará falta de asistencia la que se origine por el cumplimiento de un deber de carácter público, ni en los casos de accidente de trabajo, ni de permisos retribuidos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna falta de asistencia durante el primer semestre del año, dispondrá de un día libre y, cumplida esta condición y circunstancia, si, además, tampoco se anotan faltas de asistencia durante el segundo semestre del año, tendrá derecho a disfrutar de dos días libres más. Solamente quedarán justificadas, a efectos de lo anteriormente dispuesto, las ausencias debidas

a accidente de trabajo o a disponibilidad de horas sindicales. Para el cómputo de la falta de asistencia en cada semestre se tendrá en consideración los retrasos en que se incurran y, caso de que la suma de éstos iguale o supere el tiempo de una jornada, ello representará el incumplimiento de la condición.

Art. 14. *Plus de nocturnidad.*—El plus de nocturnidad se establece en un 25 por 100 sobre el salario tablas y la antigüedad. Este plus se pagará al personal cuya jornada de trabajo esté comprendida entre las 22,00 y las 06,00 horas.

Art. 15. *Plus de transporte nocturno.*—Todo trabajador cuya jornada de trabajo finalice entre las 24,00 y las 07,00 horas, percibirá un plus equivalente al gasto de transporte individual, excepto los que habitualmente trabajen entre dichas horas.

Art. 16. *Gratificaciones especiales.*—La empresa abonará a su personal las siguientes gratificaciones especiales:

a) Una mensualidad de salario, abonable en la primera quincena del mes de marzo de cada año.

b) Una mensualidad de salario, abonable en la primera quincena del mes de octubre de cada año.

Estas gratificaciones se abonarán tomando únicamente el salario-tablas más antigüedad.

Art. 17. *Pagas extras.*—Los trabajadores percibirán el importe de una mensualidad de su salario en las pagas reglamentarias de julio y Navidad, abonándose antes del día 20 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se pagarán conforme al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho pago, ya sea mediante abono en metálico como, en su caso, mediante compensación en tiempo de descanso, será acordado entre empresa e interesado.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo o festivo, se abonarán con el 100 por 100 de recargo.

Para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, se computarán únicamente el salario tablas, la antigüedad y las pagas extras de julio y Navidad.

Art. 19. *Antigüedad.*—La antigüedad se regirá por los siguientes criterios:

Convenio año 1963

Art. 17. *Aumentos económicos por antigüedad.*—Para dar efectividad al principio de vinculación del trabajador a la empresa, los quinquenios establecidos en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Cinematográfica se regirán por las siguientes reglas:

1. Se calcularán exclusivamente sobre los sueldos o salarios mínimos reglamentarios, contenidos en las columnas segunda y tercera de la tabla salarial, con arreglo a los porcentajes que a continuación se indican:

a) Para los sueldos o salarios inferiores a 2.171 pesetas mensuales el 10 por 100 de los mismos.

b) Para los iguales o superiores a 2.171 pesetas, e inferiores a 3.907 pesetas el 7,5 por 100.

c) Para los iguales o superiores a 3.907 pesetas el 5 por 100.

2. Se computará todo el tiempo servido en la empresa desde su ingreso en la misma.

3. No habrá limitación en cuanto al número que puedan alcanzarse.

4. Los que hubieran perfeccionado con arreglo al sistema de la reglamentación citada (que en estos puntos concretos se mejoran) y vinieran, por tanto, cobrándose, se consolidarán a título personal, de modo que su importe permanecerá invariable en lo sucesivo.

5. Si por virtud del cómputo de antigüedad en la empresa establecido en el apartado 2, resultara en primero de marzo de 1963 que el trabajador o empleado llevara sirviendo en aquélla tiempo superior a uno o más quinquenios, pero éste o éstos no pudieron perfeccionarse en su día por ascensos (según la restricción que el presente convenio anula), se considerarán perfeccionados tales quinquenios en la fecha en que cumplieron los cinco, diez, etcétera, años de servicio en la empresa, pero su abono no tendrá efecto retroactivo y por tanto, sólo se pagará a partir del primero de marzo de 1963 y en base al porcentaje correspondiente al sueldo o salario que en este convenio se establece para la categoría que ostentaba el interesado cuando cumplió los citados, diez, quince…, años respectivamente, de servicios a la empresa. El importe de estos quinquenios quedará igualmente consolidado.

6. Los que perfeccionasen con posterioridad al primero de marzo de 1963 serán calculados sobre el salario mínimo reglamentario que rija para la categoría que ostente en el momento de cumplirlo.

Asimismo las cuantías resultantes de estos futuros quinquenios continuarán invariables en lo sucesivo.

7. Los quinquenios forman partes integrantes del sueldo o salario, pero podrán ser calculados y abonados aparte, si ello facilita los pagos. En consecuencia, serán tenidos en cuenta para el abono de las horas extraordinarias.

Convenio año 1969

Art. 3.° *Trienios.*—A partir del 1 de enero de 1970 los aumentos por antigüedad quedarán establecidos de la forma siguiente:

a) Todo el personal de las empresas con categoría profesional superior a la de aprendiz, devengarán trienios desde la indicada fecha.

b) Todo el personal que por su ingreso en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1968, al que por antiguo régimen de quinquenios, le correspondiese el vencimiento de un quinquenio, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1970 y el 31 de diciembre de 1972 percibirá el quinquenio desde la fecha en que corresponda, empezando desde entonces a devengar trienios.

c) Los quinquenios devengados hasta la actualidad, quedan consolidados en los mismos importes en que estaban fijados para cada perceptor.

d) Los trienios se calcularán de acuerdo con la escala contenida en el artículo 17 del convenio de esta rama, aprobado el 12 de junio de 1963, pero sobre el salario del presente convenio.

Convenio año 1970

Art. 6.° Se aumentará en un 8 por 100 todas las retribuciones establecidas en el cuadro de remuneraciones fijadas en el convenio suscrito en 27 de marzo de 1969, incluidos los trienios en él establecidos y los quinquenios que quedaron consolidados en el referido convenio.

Pacto sindical año 1972

Art. 10. Los trabajadores actualmente en posesión de trienios, los percibirán en sus respectivos porcentajes sobre

los nuevos salarios adjunto y en un futuro todos los trienios que van venciendo a partir del 1 de julio de 1972, serán abonados con el porcentaje del 7,5 por 100 sobre los salarios pactados.

Convenio año 1986

A los efectos del cálculo de los trienios en la empresa para la percepción del correspondiente plus, se considerará ingresado al trabajador en la misma el día uno del mes de su ingreso con independencia de la fecha en que el mismo se hubiera efectivamente producido.

Convenio año 1997

Todo el personal que venga percibiendo quinquenios en el año 1996, percibirá, a partir del 1 de enero de 1997, la cantidad adicional de 1.400 pesetas, por quinquenio reconocido, como complemento fijo hasta la fecha de jubilación.

Art. 20. *Dietas.*—Todo trabajador que realice jornada doble u horas extraordinarias efectuadas durante horas de comida, cena o desayuno, percibirá una dieta de 1.349 pesetas en los dos primeros casos y 506 pesetas en el caso tercero.

Estas cantidades se incrementarán anualmente en función del índice de precios al consumo.

Art. 21. *Prestaciones por enfermedad.*—El personal de la empresa, en caso de enfermedad reconocida por el seguro obligatorio de enfermedad, percibirá mientras duren las prestaciones de éste, la diferencia entre la indemnización económica proporcionada por el seguro y el sueldo real del interesado, con exclusión del plus convenio.

Art. 22. *Servicio militar.*—Durante la prestación del servicio militar, los trabajadores percibirán las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 23. *Quebranto de moneda.*—Por este concepto el cajero de la empresa percibirá anualmente la cantidad de 10.000 pesetas.

CAPÍTULO IV

Jornada y vacaciones

Art. 24. *Jornada.*—La jornada se realizará de lunes a viernes, ambos inclusive, con los siguientes horarios:

Años 2000-2001: a partir de 1 de enero de 2000 el horario de trabajo será el siguiente:

Lunes a jueves:

— Turno de mañana de 07,00 a 14,35 horas (07,35 horas, trabajo efectivo).
— Turno de tarde de 14,35 a 22,00 horas (07,25 horas, trabajo efectivo).
— Turno de noche de 23,00 a 06,30 horas (07,30 horas, trabajo efectivo).

Viernes:

— Turno de mañana de 07,00 a 14,25 horas (07,25 horas, trabajo efectivo).
— Turno de tarde de 14,25 a 21,45 horas (07,20 horas, trabajo efectivo).
— Turno de noche de 22,45 a 06,30 horas (07,45 horas, trabajo efectivo).

La jornada de trabajo que se menciona respetará, en todo caso, los turnos de mañana, tarde y noche que la empresa tiene legalmente autorizados.

Se considera turno de tarde, aquel en que el trabajo se realiza totalmente o en más de dos terceras partes de su duración entre los horarios fijados para dicho turno para los años 2000 y 2001 que se han especificado anteriormente, entendiendo que todo tiempo que exceda de las 22,00 horas no se retribuya como tiempo de trabajo nocturno.

En lo referente al descanso de veinte minutos en concepto de bocadillo, se computarán dichos veinte minutos como trabajo efectivo.

Cuando por circunstancia extraordinaria haya de prestarse servicio en sábado, se entenderá que éste tiene carácter estructural y se prestará por el personal imprescindible que designará la empresa, de forma rotativa, entre aquellos que previamente hayan expresado su voluntariedad inscribiéndose en la lista que al efecto se confeccionará.

Art. 25. *Puentes.*—Se harán los puentes cuando un día laborable esté situado entre dos festivos.

La fecha de recuperación de dichos puentes se establecerá de acuerdo al calendario laboral confeccionado antes del 1 de febrero de cada año.

Art. 26. *Vacaciones.*—El período de vacaciones se disfrutará en los meses de julio, agosto y septiembre. Si por necesidades de la empresa algún productor disfrutara las vacaciones fuera de dichos meses, se le gratificará con un mes de salario real. Las vacaciones anuales quedan fijadas en treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado de común acuerdo, empresa y trabajador, hasta en tres períodos.

El inicio del disfrute de las vacaciones, no podrá coincidir en día sábado, domingo o festivo. En el supuesto de que el último día de disfrute de vacaciones coincida con el primer día de inicio del turno siguiente, éste comenzará un día después, con objeto de que no se solapen en un mismo día, los que corresponden al fin de un turno y el principio del siguiente.

Las vacaciones del personal que ingrese nuevo en la plantilla serán proporcionales a los días trabajados dentro del año.

CAPÍTULO V

Premios, licencias y jubilaciones

Art. 27. *Premios de nupcialidad y natalidad.*—La empresa concederá una gratificación de 19.662 pesetas y un permiso retribuido de quince días laborales, a todo trabajador que contraiga matrimonio. En caso de nacimiento de cada hijo, se abonarán 9.876 pesetas y se concederán tres días laborales de permiso retribuido. Estos premios se revisarán anualmente según el índice de precios al consumo.

Art. 28. *Licencia.*—Se concede un permiso retribuido de cuatro días laborales en caso de fallecimiento de un familiar en primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad. Si la muerte ocurre en localidad distinta del domicilio del trabajador, dentro del territorio nacional, se concederá un día para el desplazamiento.

Igual permiso será otorgado en supuestos de enfermedad grave del cónyuge o de parientes por consanguinidad en primer y segundo grado.

En los casos de enfermedad grave del cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad, el trabajador podrá solicitar permiso sin retribución por períodos semanales prorrogables y hasta un máximo de una mensualidad.

Art. 29. *Jubilación.*—Los trabajadores que se jubilen dentro del primer año después de cumplir la edad reglamentaria para la jubilación voluntaria, recibirán un premio de

173.620 pesetas, si su antigüedad en la empresa es de más de diez años y menos de quince años, y de 347.447 pesetas si la antigüedad del trabajador es superior a quince años.

Estos premios se revisarán anualmente según el índice de precios al consumo.

Art. 30. *Dote de matrimonio.*—La dote que se concede al personal que contraiga matrimonio y cese por este motivo en el servicio de la empresa, consistirá en una mensualidad de su salario real por cada año de servicio que lleve en la empresa, con un tope de seis mensualidades, independientemente del premio de nupcialidad enunciado en el artículo 27 del presente convenio.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Art. 31. *Seguro de accidentes.*—La empresa concede una póliza de seguro de muerte e invalidez permanente absoluta, para casos de accidente laboral, a todos los empleados en las siguientes cuantías:

— En caso de muerte por accidente de trabajo: 2.000.000 de pesetas.
— En caso de invalidez permanente absoluta: 4.000.000 de pesetas.

En los dos casos, en los términos establecidos en las condiciones generales de la póliza suscrita con la entidad MAPFRE.

CAPÍTULO VII

Disposiciones generales

Art. 32. *Revisión médica.*—La empresa hará una revisión médica anual con carácter voluntario a todo el personal con comunicación de los resultados al interesado y autorizando la intervención del comité de empresa en caso de cualquier dificultad. Dicha revisión se hará teniendo en cuenta las características específicas de las distintas secciones.

Art. 33. *Comité de seguridad y salud.*—33.1. Composición: este órgano estará formado por dos personas designadas por la empresa y otras dos de entre los miembros del comité de empresa designados por dicho comité de empresa y constituidos como delegados de prevención. En las reuniones del comité de seguridad y salud, participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición anteriormente trazada.

33.2. Funciones: el comité será consultado regular y periódicamente de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Se informará de las materias empleadas y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador a ser informado sobre las peculiaridades en esta materia de su puesto de trabajo.

El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Se levantará acta de cada reunión en la que se reflejará las cuestiones tratadas y, en su caso, las medidas a adoptar para eliminar riesgos.

Si en el comité no hubiera acuerdo mayoritario acerca de la calificación de una sección o puesto de trabajo, en lo referente a los riesgos, se recabará del Ministerio de Trabajo la asistencia de un inspector que establezca el grado de los mismos, así como las medidas para su supresión.

Sin perjuicio de lo expuesto, el comité actuará en todo momento adoptando las medidas pertinentes en salvaguarda de la seguridad y salud de los trabajadores, y a tal efecto, cuando exista una situación de riesgo para la salud del trabajador derivada de su puesto de trabajo, podrá éste recurrir al mismo con carácter de urgencia.

33.3. Normas de seguridad y salud: serán aplicables las normas vigentes establecidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de lo cual se fijan las siguientes normas:

a) Se llevará un registro anual a realizarse en el mes de junio, de los datos ambientales del centro de trabajo, efectuándose recogidas de muestras y análisis de las mismas, las cuales serán puestas a disposición del comité de vigilancia y control de seguridad y salud.

b) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional y otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño, informando al comité de las medidas correctoras adoptadas.

c) Protección a la maternidad: la empresa deberá cambiar de puesto de trabajo a toda trabajadora embarazada, cuando acredite mediante certificación médica, que el trabajo que desarrolla habitualmente puede ser perjudicial para su salud y/o la del feto. En este caso quedará asegurado el mantenimiento de su salario y la reincorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después de la baja por maternidad.

d) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

e) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Art. 34. *Derechos sindicales.*—1. Garantías: los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas, en cada momento, por la legislación general. Los delegados de personal y los comités de empresa serán informados con arreglo a la ley por la dirección de la empresa en cuestiones relativas a:

a) Negociación colectiva.
b) Sistemas de trabajo.
c) Seguridad e higiene.
d) Clasificación profesional.
e) Movilidad del personal.
f) Creación de empleo.
g) Sanciones y despidos.

h) Expedientes de crisis.
i) Cambio de titularidad de la empresa.
j) Información económica (artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores).

2. Asambleas: para la celebración de asambleas en la empresa se concederán seis horas retribuidas al año, que se disfrutarán en la última hora de jornada. Asimismo se pondrá a disposición de los trabajadores para la misma finalidad, el correspondiente local, durante otras seis horas al año, fuera de jornada y no coincidente con domingos o festivos, haciéndose responsables el comité de empresa o delegados de personal en su caso, del buen orden de la asamblea e instalaciones que utilizara.

3. Acumulación del crédito horario: las horas del crédito sindical correspondiente a los distintos miembros del comité de empresa, se podrán acumular en alguno o algunos de ellos, según las necesidades del comité en cada momento.

El crédito de horas fijado legalmente podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector.

Art. 35. Se informará al comité de empresa de las horas extraordinarias que se realicen.

CAPÍTULO VIII

Normas complementarias

Art. 36. La empresa suministrará al trabajador prendas para usar durante la realización de su actividad laboral en la empresa. La reposición de estas prendas se realizará anualmente, computándose el año desde la fecha de la entrega de la prenda nueva.

La conservación y limpieza de las prendas será de cuenta y cargo del trabajador.

En casos de deterioro o accidente que utilicen la prenda, se procederá a la reposición de la misma. En todo caso, tanto para la reposición anual cuanto por rotura o deterioro por accidente, será necesario la entrega de la prenda inutilizada para que sea repuesta.

Dados los términos en que se suministran estas prendas para su uso en el trabajo, no constituyen retribución alguna.

Art. 37. La enunciación y definición de las categorías laborables para el laboratorio cinematográfico «Fotofilm Madrid, Sociedad Anónima», figuran en anexo aparte.

Art. 38. El presente convenio anula todos los anteriores. En lo no regulado por el mismo se estará a lo dispuesto en la reglamentación laboral correspondiente.

En Madrid, a 22 de junio de 2000.

Por la empresa:
— Don Jesús López Palomar.
— Don José Manuel Eguiguren García.
— Don Evelio Reillo Casanueva.

Por los trabajadores:
— Don Antonio Herreros Asunción (Confederación General de Trabajadores).
— Don José Romero Paredes (Confederación General de Trabajadores).
— Don Manuel Martín Miguel (Confederación General de Trabajadores).
— Don Juan de Dios Lara Cuenca (Confederación General de Trabajadores).

ANEXO I

Clasificación profesional

Categorías: con carácter enunciativo, por lo que las empresas no quedan obligadas a tener las categorías que se expresan, se relacionan las posibles categorías profesionales existentes en un laboratorio cinematográfico, con indicaciones de su definición y estructuradas ordenadamente.

Supervisor jefe de operaciones: es el que, en todo momento conoce la situación en la que se encuentran los pedidos en curso, supervisando y haciendo un seguimiento de los mismos en cuanto a plazos de entrada, controles de calidad, información y puesta a disposición del cliente. Tiene la consideración de jefe técnico.

Jefe de laboratorio: es el que conoce las actividades de un laboratorio cinematográfico, sin excepción y que, por tanto, puede resolver en cualquier momento todo lo concerniente al mismo, llevando la coordinación de las diversas secciones, distribución del trabajo, despacho de la clientela, etcétera, pudiendo en caso de ausencia del empresario, premiar y sancionar al personal. Tiene la consideración del jefe técnico.

Subjefe de laboratorio: es quien con los mismos conocimientos o atribuciones del jefe le ayuda en su cometido y le suple en caso de enfermedad o ausencia. Tiene la consideración de jefe técnico.

Titulado grado superior: es quien estando en posesión de un título superior universitario, otorgado por el Ministerio de Educación y Cultura es contratado por la empresa para ejercer las funciones propias de dicho título. Tiene la consideración de técnico especializado y depende del jefe de laboratorio.

Jefes de sección: son aquellos que, conociendo todas las actividades de la, o de las secciones a que son destinados, dirigen el trabajo de las mismas. Tienen la consideración de técnicos especializados.

Titulado de grado medio: es quien estando en posesión de título de grado medio es contratado por la empresa para ejercer las funciones propias de dicho título, tiene la consideración de técnico especializado y depende del jefe de laboratorio.

Sección administrativa: está compuesta por el jefe administrativo, jefes de negociado, oficiales de primera y segunda, auxiliares, cuyas definiciones se expresan en el artículo 26 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria Cinematográfica.

Sección de etalonaje: está compuesta esta sección por etalonadores y sus ayudantes.

Etalonadores de blanco y negro: es aquel que determina las condiciones de la luz necesarias para obtener la mejor calidad en el tiraje de una copia, equilibrando las diferencias existentes entre cada uno de los negativos que componen una película. Depende del jefe de laboratorio. Tiene la consideración de técnico especializado.

Etalonador de color: es quien realiza la misma función que el de blanco y negro pero además determina las condiciones del color de la luz para obtener la mejor calidad en el tiraje de las copias en color, equilibrando las diferencias existentes en cada uno de los negativos que componen la película en color. Depende del jefe de laboratorio. Tiene la consideración de técnico especializado.

Ayudante de etalonador: es el que con los datos suministrados por el etalonador, prepara las fichas, tiras-piloto, filtros, etcétera, para su empleo en las máquinas positivadoras. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Sección de química y sensitometría: la forman el jefe de sección, analista, los ayudantes y los operarios de baños.

Jefe de sección: es quien dirige la misma, ordenando su trabajo y en particular teniendo a su cargo el control químico y fotográfico de los diferentes baños y la calidad de sus productos, control de las emulsiones y de la sensitometría en general. Depende del jefe de laboratorio. Tiene la consideración de técnico especializado.

Analista químico: es el que realiza a las órdenes de sus jefes de análisis de los distintos baños y las lecturas sensitométricas. Depende del jefe de sección. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Operador baños: es el que realiza la preparación material de los diversos baños del proceso de revelado, según las instrucciones recibidas del jefe de sección, diversos productos químicos a utilizar. Dependen del jefe de sección. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Ayudante de química y sensitometría: es quien utiliza en caso necesario a los anteriores en su cometido. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Sección de revelado: está formada por el jefe de la misma, los reveladores y sus ayudantes.

Jefe de sección: es quien conociendo todo el proceso de las distintas especialidades que en ella se comprenden, ordena y dirige los trabajos.

Reveladores: son los que clasifican las películas por tiempo de revelado, las cargan en la máquina de revelar, responden del mantenimiento estricto del tiempo de revelado previamente establecido y vigilan el curso de las operaciones durante la marcha de la máquina para evitar desperfectos y roturas en las películas, que de producirse repararán. Dependen del jefe de sección. Tienen la consideración de ayudantes técnicos.

Ayudante de revelador: es quien se ocupa de la vigilancia y buen funcionamiento de las diferentes partes que componen el complejo de una máquina de revelar, o sea, rotámetros y bombas de circulación y puestas a temperaturas, revelado de sonido en color, ventiladores, aspiradores, sopladores, así como también de los armarios de secado y recogida de los rollos a la salida de la máquina, según las características de la instalación se requerirán uno o más ayudantes, entre los cuales se distribuyen las citadas obligaciones. Depende del revelado. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Sección de positivado: está formado por el jefe de la misma, los positivadores y los ayudantes de éstos, y los operarios de limpieza de negativos.

Jefe de sección: es quien conociendo todo el proceso de las distintas especialidades que en ella se comprenden, ordena y dirige los trabajos.

Positivadores: son los que a las órdenes del jefe de sección, cargan y manejan bajo su responsabilidad la máquina positivadora, controlando y corrigiendo en su caso su buen funcionamiento. En atención a la delicadeza que requieren estos trabajos, tendrán la responsabilidad durante los mismos de la conservación de la película, asimismo tendrán a su cargo el entrenamiento y conservación de las máquinas a ellos asignadas. Tienen la consideración de ayudantes técnicos.

Ayudante de positivador: son los que, a las órdenes de los positivadores, les ayudan en su cometido, ejecutando los trabajos que les encomienden. Tienen la consideración de ayudantes técnicos.

Sección de control y expedición: está formada por el jefe de sección, controladores y repasador de copias, ayudantes de controladores, operadores de cabina, mozos y chóferes-repartidores.

Jefe de sección: es quien se ocupa de la recepción y control de los negativos a su llegada y de la entrega de copia y trabajo en general. Tiene a su cargo la vigilancia y coordinación de los trabajos que ejecuta todo el personal a sus órdenes, para que dichas copias y trabajo se entreguen en las debidas condiciones. Depende del jefe de laboratorio. Tiene la consideración de técnico especializado.

Controlador y repasador de copias: es quien comprueba, con o sin proyección el buen estado de las copias antes de su expedición, marcando las partes defectuosas para que se rehagan, cuidando después de encajarlas en el lugar correspondiente. También cuidará de suprimir las escenas designadas por el cliente atendiendo a sus instrucciones, depende del jefe de sección. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Ayudante de controlador-repasador copias: es el que complementa el trabajo de controlador, haciendo en los rollos los arreglos necesarios que éste le haya indicado, cuidando de que los empalmes y demás operaciones que tenga que hacer en los rollos queden en perfecto estado, así como envolver, envasar, y etiquetar los rollos después de repasarlos. Depende del controlador de copias. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Operador de cabina: es quien maneja los aparatos de proyección para el visionado de las películas, con la máxima y constante atención por tratarse de una sala de pruebas en la que se han de acusar las calidades y defectos de las copias. Depende del jefe de sección. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Mozo repartidor: es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento, distribuyendo el trabajo a los clientes y realizando cualquier faena que exija esfuerzo físico. Tendrá la consideración de subalterno.

Chófer-repartidor: es el que conduciendo un vehículo de la empresa realiza además la función de mozo repartidor. Debe hallarse en posesión del permiso de conducción correspondiente al tipo de vehículo conducido. Tiene la consideración de oficial segundo de personal obrero.

Sección de trucaje y títulos: está formada por el dibujante, compositor e impresor de títulos, el operador de trucaje y los ayudantes.

Dibujante: es quien confecciona los dibujos y rótulos que componen las cabeceras e insertos de las películas. Depende directamente del jefe de laboratorio. Tiene la consideración de técnico especializado.

Compositor e impresor de títulos: es la persona encargada de componer e imprimir los títulos con arreglo a módulos previamente escogidos y que generalmente emplea para ello máquinas o procesos específicamente dedicados a cinematografía. Tiene la consideración de ayudante técnico y depende del jefe de truca.

Operador de truca: es quien ejecuta toda clase de artificios necesarios para lograr los efectos visuales requeridos, así como el rodaje de los títulos o cabeceras pertinentes. Depende del jefe de laboratorio. Tiene la consideración de técnico especializado.

Ayudantes de trucajes: es quien auxilia en caso necesario al anterior en su cometido. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Sección de montaje y preparación de negativos: está formada por el jefe de sección, montadores y preparadores de negativos y ayudantes.

Jefe de sección: es quien dirige y ordena el buen funcionamiento de la sección, y toma a su cargo los trabajos que requieren iniciativa.

Montador y preparador de negativos: son los que preparan los negativos para su positivado, colocar calcos, cortinillas,

ponen «starts», descartan las escenas en el negativo según la hoja de trabajo diaria y cortan y empalman el negativo de acuerdo y según el copión de trabajo. Todo ello con el debido cuidado y esmero que la delicadeza de un negativo requiere. Tienen la consideración de ayudantes técnicos.

Ayudantes de montador y preparador de negativos: son los que auxilian en su cometido a los anteriores y tienen especialmente a su cargo el descarte, desglose y archivo de negativos de las producciones de rodaje, informando en cada caso de las anomalías e imperfecciones de carácter mecánico que éstos pudieran presentar. Tienen la consideración de ayudantes técnicos.

Sección electromecánica: está dirigida por un jefe de sección y la forman los mecánicos y electricistas especializados y sus ayudantes.

Jefe de sección: el jefe de sección dirige y coordina el trabajo de los mecánicos, electricistas y ayudantes, velando porque el funcionamiento de las instalaciones estén en perfecto estado.

Mecánico oficial de primera: es el encargado de cuidar y repasar mecánicamente toda la maquinaria de laboratorio. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Electricista oficial de primera: es el que tiene a su cargo la reparación y el buen funcionamiento de todo lo concerniente a la parte eléctrica del laboratorio. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Ayudante de mecánico y electricista: son los que, con la responsabilidad y atención peculiares de su función, auxilian a los mecánicos y electricistas, respectivamente, en las tareas de la especialización. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Ayudante de archivo y almacén: es quien estando a las órdenes del jefe de sección es el encargado de ordenar el almacén, recibir y archivar las películas y materiales y entregarlos, de acuerdo con las órdenes de su encargado y confeccionar las fichas. Tiene la consideración de ayudante técnico.

Personal subalterno: lo componen los conserjes, porteros, ordenanzas, guardas, serenos, botones y personal de limpieza que la empresa precisa y cuyas misiones se prevén en la reglamentación nacional de trabajo de esta industria.

Dichas categorías profesionales regirán mientras no sean modificadas, de común acuerdo, por una comisión negociadora paritaria reunida a tal efecto o como consecuencia de la discusión de un convenio colectivo.

ANEXO II

Definición de las faltas laborales y sanciones

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente convenio.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas.—Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de tres meses, considerando como falta de puntualidad toda aquella que sea superior a diez minutos.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

d) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o la empresa.

f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

g) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.

h) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

i) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

j) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores de una forma acalorada dentro de la jornada de trabajo.

k) No dar cuenta, en tiempo y forma, a la dirección de la empresa, de los accidentes de trabajo ocurridos o de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

l) Los incumplimientos de la normativa de prevención de los riesgos, cuando carezcan de transcendencia para la integridad física o la salud del trabajador o para la de sus compañeros de trabajo.

m) Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones de carácter formal exigidos por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no tengan la calificación de graves o muy graves.

Faltas graves.—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.

b) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

c) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

d) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

e) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia o desidia en el trabajo si es causa de accidente grave.

g) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

h) La reincidencia en cinco faltas leves (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

i) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

j) La imprudencia simple en el trabajo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones.

En todo caso, se considerará imprudencia simple en el trabajo el no uso de las prendas, equipos o aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

k) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica sobre materias de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

l) No informar de inmediato a su superior jerárquico o los trabajadores designados para realizar actividades de protección o prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación objetiva que entrañe un riesgo para la seguridad o la salud de los trabajadores.

Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de tres meses, o de veinte en seis meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) La embriaguez y el grave estado derivado del consumo de drogas habitual, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

j) La disminución voluntaria continuada en el rendimiento del trabajo normal.

k) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de tres meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia de las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

m) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaliéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

n) Causar accidentes graves en el centro de trabajo por imprudencia o negligencia.

ñ) El incumplimiento de los deberes y prescripciones legales, reglamentarias o convencionales que se derivan de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo se deriven o se creen riesgos graves para la salud o seguridad de los trabajadores afectados.

Régimen de sanciones.—Corresponde a la empresa en uso de facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta leve, grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta quince días después de la fecha de su imposición.

Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves:
— Amonestación verbal.
— Amonestación por escrito.
b) Por faltas graves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
c) Por faltas muy graves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días.
— Despido.

Prescripción.—Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:
— Faltas leves: diez días.
— Faltas graves: veinte días.
— Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Madrid, 31 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.919/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 31 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (CESPA), Sociedad Anónima» —limpieza viaria de San Sebastián de los Reyes—. (Código número 2807201).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (CESPA), Sociedad Anónima» —limpieza viaria de San Sebastián de los Reyes—, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 11 de julio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Acta para la revisión salarial por índice de precios al consumo-1999 del convenio colectivo de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima» (en anagrama, «CESPA, SA») y sus trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria de San Sebastián de los Reyes (Madrid)

Comisión negociadora:

Por la «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima» (representación empresarial):

— Don Miguel Poza Ruiz.
— Don Luis Terrón López.

Por los trabajadores (representación sindical):

Comisiones Obreras (CCOO):

— Don Francisco Javier Bermejo Martínez.
— Don Ricardo Núñez García.
— Don Juan Alfonso del Pozo Martín.

Confederación General de Trabajadores:

— Daniel Carpintero Rodríguez.
— Don Rafael Jiménez Urbano.

Reunidos los al margen indicados en San Sebastián de los Reyes (Madrid), el día 11 de julio del año 2000:

ACUERDAN

1.° Porcentaje de índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1999.

A los efectos de determinar la revisión salarial por índice de precios al consumo correspondiente al año 1999, se acuerda por ambas partes entender como definitivo el porcentaje del 2,917 por 100 del índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1999 sobre el 31 de diciembre de 1998.

2.° Revisión salarial por índice de precios al consumo-1999 (personal a jornada completa).

Se acuerda la citada revisión salarial para el personal a jornada completa en el importe de la columna «diferencia de tabla de 1999» que se indica a continuación de este apartado.

Para determinar la cantidad íntegra que habría que abonar en cómputo anual al personal a jornada completa, a las cifras indicadas en la citada columna «diferencia» hay que adicionar el importe que resulte de multiplicar a la columna «Mód. 440 días» el porcentaje de antigüedad que corresponda a cada trabajador al 31 de diciembre de 1999. Para los casos de distinta jornada laboral, se estará a la proporcionalidad de su contrato de trabajo.

	Tabla de 1999			*Salario base*			
Categorías	*Provisional*	*Revisada*	*Diferencia*	*Provisional*	*Revisada*	*Diferencia*	*Mód. 440 días*
Encargado. bgda. día	2.460.487	2.487.405	26.918	3.218	3.253	35	15.400
Conductor día	2.343.001	2.368.634	25.633	3.218	3.253	35	15.400
Conductor noche	2.673.184	2.702.429	29.245	3.218	3.253	35	15.400
Peón guarda día	2.091.622	2.114.505	22.883	2.912	2.944	32	14.080
Peón guarda noche	2.381.077	2.407.127	26.050	2.912	2.944	32	14.080

3.° Resto de los conceptos ecónomicos del convenio colectivo (personal a jornada completa).

Se procede a la revisión del resto de los conceptos económicos como seguidamente se indica:

	Año inicial 1998	*Provisional 1999*	*Atrasos IPC-99*	*Definitivo 1999*
A) Índices				
IPC		1,80%		2,917%
Añadido al IPC		0,30%		0,300%
		2,10%		3,217%
B) Revisión de otros conceptos.....			1,117%	
Art. 18. Seguro colectivo de vida	3.927.819	3.998.520	43.874	4.042.394
Art. 29. Dieta alimenticia	613	624	7	631
Art. 30. Anticipos quincenales	52.792	53.742	590	54.332
Art. 32. Anticipos reintegrables:				
— Préstamo	110.496	112.485	1.234	113.719
— Fondo	734.641	747.865	8.206	756.071
Art. 39. Jubilación:				
— A los sesenta años	39.225	39.931	438	40.369
— A los sesenta y un años	33.453	34.055	374	34.429
— A los sesenta y dos años	30.568	31.118	341	31.459
— A los sesenta y tres años	27.365	27.858	306	28.164
— A los sesenta y cuatro años	21.647	22.037	242	22.279
— A los sesenta y cinco años	15.950	16.237	178	16.415
— En los seis meses después sesenta y cinco años ...	15.950	16.237	178	16.415

	Año inicial 1998	*Provisional 1999*	*Atrasos IPC-99*	*Definitivo 1999*
Horas extras fiestas patronales:				
— Conductor	2.699	2.748	30	2.778
— Peón	2.428	2.472	27	2.499
Horas extras resto del año:				
— Conductor	1.450	1.476	16	1.492
— Peón	1.237	1.259	14	1.273
Domingos y festivos fiestas patronales:				
— Conductor	14.841	15.108	166	15.274
— Peón	13.493	13.736	151	13.887
Domingos y festivos resto del año:				
— Conductor	11.604	11.813	130	11.943
— Peón	10.155	10.338	113	10.451
Plus com. treinta y ocho días:				
— Conductor noche	30.000	30.540	335	30.875
— Conductor día	28.000	28.504	313	28.817
— Peón noche	28.000	28.504	313	28.817
— Peón día	26.000	26.468	290	26.758
Pluses funcionales de mecanización:				
— Ciclomotores y motocarros	187	190	2	192
— Furgones y furgonetas	282	287	3	290
— Vehículo baldeadora de aceras	282	287	3	290
— Vehículo baldeadora de calzadas	328	334	4	338
— Vehículo barredora de aceras	282	287	3	290
— Vehículo barredora de calzadas	282	287	3	290
— Vehículo volquete de brigada	282	287	3	290
— Vehículo quitapintas OLGA	328	334	4	338
Plus funcional de recogida de basuras:				
— Cond. LV-día a RB-noche	2.989	4.061	45	4.106
— Cond. LV-día a RB-día	2.945	2.998	33	3.031
— Peón LV-día a RB-noche	3.523	3.586	39	3.625
— Peón LV-día a RB-día	2.640	2.688	29	2.717

4.° Fecha de abono a los atrasos por índice de precios al consumo-1999.

La parte empresarial se compromete a abonar éstos salarios no más tarde del próximo día 31 de julio de 2000.

Se aclara que los atrasos son tanto de las tablas salariales como de los conceptos económicos reflejados en el punto tercero.

5.° Hora de cobro de la paga extraordinaria de julio.

La representación empresarial manifiesta que no corresponde dar tiempo para el cobro de la paga extraordinaria de julio, pues ya se cobró el pasado mes junto con la nómina y en dicho día ya se dió el tiempo necesario. De hecho, y para evitar confusiones, no accedió a ello en la extra de julio del año pasado.

No obstante lo anterior, y como mera liberalidad empresarial, la representación empresarial accede a que los trabajadores que asistan a su puesto de trabajo el día catorce del mes en curso puedan disponer de una hora para poder asistir a consultar sus cuentas de ahorro.

Para próximos años, y con el fin de eliminar estas confusiones, se acuerda por ambas partes que sean distintas las fechas de cobro de la nómina de junio y la extra de julio, en las mismas fechas que se pacten en el convenio colectivo de limpieza viaria de Madrid-capital.

6.° Depósito, registro y publicación.

Se acuerda dirigirse a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación, para lo que la parte social autoriza a la parte empresarial.

Fin de la reunión.

Sin más asuntos tratados, y en plena conformidad con lo que antecede, firman los asistentes en lugar y fecha indicados.

Madrid, 31 de agosto de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/20.920/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 1 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Parques Reunidos, Sociedad Anónima». (Código número 2803052).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Parques Reunidos, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 13 de julio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Convenio colectivo de la empresa «Parques Reunidos, Sociedad Anónima»

CAPÍTULO PRIMERO

Naturaleza y ámbito

Artículo 1.° *Naturaleza y fines*.—Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa «Parques Reunidos, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la empresa «Parques Reunidos, Sociedad Anónima».

Art. 2.° *Ámbito territorial y personal*.—Los presentes acuerdos se configuran como un convenio colectivo de empresa de ámbito provincial que afecta a todo el personal que presta sus servicios, o se incorpore durante su vigencia, en el centro de trabajo ubicado en la Casa de Campo, sin número Madrid.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio, el personal que desempeña funciones de consejo, o miembros de los órganos de administración de la empresa, a que se refiere el artículo 1.° del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.° *Ámbito temporal*.—El presente convenio colectivo se pacta por dos años de duración, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001.

Art. 4.° *Denuncia*.—La denuncia del presente convenio colectivo deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo, en caso contrario se entenderá tácitamente prorrogado de año en año.

La denuncia deberá realizarse por escrito y con notificación a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Art. 5.° *Garantía personal*.—Se respetarán aquellas condiciones individuales, que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto año, sean superiores a las pactadas en el presente convenio colectivo para la categoría que se ostente.

Ningún trabajador de la empresa contratado como fijo de plantilla al día 30 de junio de 1994 podrá ser despedido en base al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (extinción del contrato por causas objetivas) unilateralmente por la empresa.

Si la dirección de la empresa, de acuerdo con su facultad de dirección, considerara necesario el tener que proceder a amortizar algún puesto de trabajo ocupado por un trabajador, a que se refiere el apartado anterior, deberá incoar un expediente, del que se dará traslado a los representantes legales de los trabajadores, en el que se acredite las causas, así como los trabajadores afectados por el expediente.

Recibida la notificación por el comité de empresa, éste deberá de emitir, en el plazo de diez días, un informe en el que deberá constar la conformidad o disconformidad con la propuesta de la empresa.

Si el informe del comité de empresa fuera de conformidad, el procedimiento a seguir será el previsto en el artículo 53, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el informe del comité de empresa fuera de disconformidad, el procedimiento a seguir será el previsto en el artículo 53, apartados 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.° *Absorción y compensación*.—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio, se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual, para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 7.° *Vinculación a la totalidad*.—El presente convenio colectivo, constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente, y en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente convenio o alguno de sus artículos, la comisión deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio.

No se considera alteración, incluido a los efectos establecidos en el párrafo precedente, el encuadramiento de nuevos salarios legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la normativa legal vigente y en su caso a la que corresponda, en cuanto al mecanismo de absorción y compensación, o a los señalados en el artículo 6.° del convenio, si no hubiera disposición específica.

Art. 8.° *Comisión paritaria*.—Se constituye a todos los efectos legales, previstos en el apartado 3.e) del artículo 85 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 una comisión paritaria integrada por cuatro miembros: dos designados por la empresa y otros dos que representarán al personal, elegidos de entre los miembros del comité de empresa.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del convenio.

b) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) u otros organismos competentes.

c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

La comisión paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros. Las convocatorias se realizarán por escrito, y con una antelación mínima de siete días, donde constatará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría y para su plena eficacia se deberán reflejar en acta.

En caso de desacuerdo:

1.° Si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el servicio de media-

ción, arbitraje y conciliación (SMAC) u otro oranismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos no tendrá el carácter de vinculante, salvo que previamente las partes así lo hubieran acordado.

2.° Se estará a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Contratación, organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 9.° *Facultad de organización*.—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Art. 10. *Clasificación según permanencia*.—El personal comprendido en el ámbito de este convenio se clasifica de la forma siguiente, según permanencia al servicio de la empresa:

a) Personal contratado por tiempo indefinido: el que se precisa de modo permanente, para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

b) Personal discontinuo: es aquél que presta sus servicios de forma intermitente o discontinua, durante todo el año o períodos inferiores de tiempo, en aquellos días u horas que es necesario para el desarrollo de las actividades de la empresa. En cuanto a los días que ha de prestar servicio cada productor en particular, se estará a lo pactado en el contrato individual de trabajo, o en su defecto en el presente convenio colectivo.

c) Personal eventual: es aquél que se contrata, ajustándose a los diversos decretos de contratación temporal, para prestar sus servicios, durante un período de tiempo determinado. A estos efectos, las partes acuerdan no utilizar formas de contratación externas a la empresa, particularmente las empresas de trabajo temporal, se establece que, para cubrir el volumen de trabajo adicional que representa el atender la temporada alta en el parque, que se fija desde mediados del mes de marzo hasta mediados-finales del mes de septiembre de cada año, la mejor forma para atender la temporada alta, de acuerdo con el artículo 15, apartado 1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es la de crear un contrato de obra o servicio configurándolo como propio de la actividad normal de la empresa. Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada bien a jornada completa, bien a tiempo parcial, y se dirigirá a los grupos profesionales de atracciones, taquillas, portería, espectáculos, hostelería, pasatiempos, merchandising y recaudación, pudiéndose utilizar esta modalidad de contratación para aquellos puestos que deban permanecer toda la temporada alta del parque. Igualmente, y para atender los incrementos circunstanciales dentro de la actividad normal de la empresa, bien lo sea en temporada baja, bien en temporada alta, igualmente, se podrán utilizar los diversos decretos reguladores de las diversas modalidades de contratación temporal, por lo que ambas modalidades podrán coexistir durante un mismo período de tiempo.

Art. 11. *Clasificación profesional*.—Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y dividiendo cada grupo profesional en áreas funcionales y categorías, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos tal como quedan reflejados en el anexo I apartados a) y b).

Art. 12. *Factores de encuadramiento*.

A) En la asignación de los trabajadores a cada grupo profesional, se ponderarán los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

B) En la valoración de estos factores se tendrá en cuenta:

1.° Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

2.° Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

3.° Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4.° Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5.° Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

6.° Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 13. *Trabajos de categoría superior*.—En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo, podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior a la que tuviera reconocida, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

Art. 14. *Trabajos de categoría inferior*.—La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional. La empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores las actividades realizadas que presenten estas características.

Art. 15. *Grupos profesionales.*

A) Principios generales: la clasificación y nomenclatura de los anexos I a) y I b) es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.

Todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Con independencia de los planteamientos establecidos en los artículos 13 y 14, y tratando de aclarar parte de los conceptos expresados, ambas representaciones establecen específicamente, la facultad de la empresa de trasladar por nece-

sidades funcionales, a cualquier trabajador de un puesto de trabajo a otro, siempre que ambos se encuentren en el mismo grupo profesional y aunque pertenezcan a distinto área funcional, siempre que no suponga vejación manifiesta.

En caso de discrepancia sobre la aplicación del párrafo precedente, la dirección de la empresa estará obligada a informar al comité de empresa así como a reunirse con dicho comité para intentar obtener una decisión conjunta, todo ello con carácter previo a la adopción definitiva de la medida. Siendo la ausencia de estos trámites causa justificada de impugnación de la medida que finalmente se adopte por la empresa.

B) Clasificación:

1. Durante el año 2000 la clasificación profesional será la reflejada en el anexo I a) del presente convenio colectivo.

2. Durante el año 2001, la clasificación profesional será la reflejada en el anexo I b) del presente convenio colectivo. La descripción de los grupos profesionales tal y como quedan reflejados en el anexo I b) será la siguiente:

Grupo Profesional I:

1. Criterios generales. El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada: el establecimiento y mantenimiento de estructuras de operaciones y servicios de apoyo y el desarrollo de la política general de la empresa.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las áreas y departamentos, en que se estructura la empresa.

2. Formación: titulación o conocimientos equivalentes a estudios universitarios de grado superior, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional II:

1. Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional I o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III:

1. Criterios generales. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional IV:

1. Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional V:

1. Criterios generales. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional VI:

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional VII:

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Graduado Escolar o Formación Profesional.

Grupo profesional VIII:

1. Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo lo ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, fiestas y vacaciones

Art. 16. *Principios básicos*.—Ambas partes reconocen la imposibilidad, de que los diferentes grupos profesionales que forman la plantilla de la empresa tengan los mismos ho-

rarios; jornada laboral de igual duración y descansen los mismos días de la semana. La actividad propia de cada grupo profesional y las variaciones del ritmo de la misma, diaria, semanal y estacionalmente, aconsejan horarios distintos, distribución de la jornada laboral de forma diferente y descanso semanal en distintos días de la semana.

Art. 17. *Jornada laboral*.—La fijación de los horarios de trabajo de cada semana para el personal eventual, se realizará el viernes de la semana anterior como último día, incluyendo el período comprendido entre el lunes y el domingo de la semana siguiente, entregándose copia al trabajador de la que firmará acuse de recibo. A 31 de diciembre del año anterior se entregarán los horarios de todo el año para el personal fijo y fijo discontinuo.

El cuadro-horario podrá ser modificado por necesidades de explotación consistentes en eventos, promociones y fiestas conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

La jornada ordinaria laboral no podrá superar las nueve horas efectivas de trabajo al día.

A) Personal contratado por tiempo indefinido.

1.° La jornada laboral se estipula en 1.772 horas para el año 2000 y 1.764 horas para el año 2001 computadas por años naturales. Para el cálculo de la jornada anual se ha considerado una jornada media semanal inferior a las cuarenta horas, de las cuales se ha deducido la jornada correspondiente a las catorce fiestas y treinta días de vacaciones.

2.° La distribución de la jornada se realizará por la dirección de la empresa de acuerdo con las necesidades de explotación, respetando, en todo caso, la normativa legal reguladora de esta materia, y con la aprobación del comité de empresa.

3.° A principio de cada año se dará a conocer, tanto al personal como al comité de empresa, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura del parque de atracciones al público, pero sin que ello suponga que es el calendario definitivo. Los posibles cambios o ampliaciones al calendario de días de apertura inicialmente previsto, así como los días de apertura inicialmente no previstos, se darán a conocer, mediante escrito razonado en el que se señalarán los motivos, tanto al personal como al comité de empresa con, al menos, diez días de antelación, entre los cuales deberá siempre, existir un fin de semana de por medio.

4.° Cuando, por razones de explotación del parque, sea preciso el adelantar la hora de comienzo de la apertura de las instalaciones al público, la dirección de la empresa lo comunicará tanto al comité de empresa como al grupo profesional o personal necesario con, al menos, diez días de antelación. A estos efectos, no se considerará como jornada extraordinaria tales ampliaciones.

5.° Al objeto de ajustar la jornada laboral para que al 31 de diciembre se realicen las horas de jornada laboral previstas en este convenio, las recuperaciones o descansos compensatorios que procedan, se realizarán en aquellos días de la época de baja actividad que la empresa considere.

6.° Por desarrollar la empresa una actividad de espectáculo público, en aquellos puestos de trabajo que considere necesario, se incluirán en la distribución de la jornada, los domingos y festivos. El personal que trabaje en domingos disfrutará, dentro de la semana siguiente, un descanso compensatorio de treinta y seis horas ininterrumpidas.

7.° En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios públicos por parte del trabajador, el jefe de cada departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de un horario comprendido entre un mínimo de tres horas y cincuenta minutos y el total de la jornada prevista.

En ningún caso se percibirán, en la parte de jornada no trabajada, los complementos de nocturnidad, complemento de trabajo en festivos e incentivo, aunque las horas no trabajadas se computarán como realizadas.

B) Personal discontinuo o a tiempo parcial:

1. Jornada laboral en domingos y festivos: la jornada laboral para el personal discontinuo o a tiempo parcial, en domingos y festivos, será establecida a principios de año por la dirección de la empresa, y estará comprendida entre seis horas cuarenta minutos y ocho horas treinta y cinco minutos, según la época del año. En cualquier caso la empresa garantiza una jornada media anual, o en el período de contratación en domingos y festivos de siete horas cuarenta minutos, salvo acuerdo de inferior jornada establecida en el contrato individual de trabajo, que en ningún caso podrá ser inferior a tres horas cincuenta minutos. Con independencia de lo regulado en este punto, expresamente se pacta que para este colectivo de trabajadores es de aplicación lo previsto en el artículo 16 y en el apartado A), puntos números 3.° y 4.° del artículo 17 de este convenio.

2. Jornada en días laborables: previo acuerdo individual empresa-trabajador, el personal discontinuo contratado exclusivamente para domingos y festivos, podrá prestar sus servicios en aquellos días laborables que las necesidades de explotación de la empresa lo requieran. La jornada mínima a realizar en estos días será de tres horas cincuenta minutos.

La fijación de los horarios de trabajo para este personal, se realizará por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de explotación y dentro de los límites establecidos por la ley y reglamentos laborales.

3. En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial y fijos discontinuos, el jefe de cada departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de la jornada prevista. En ningún caso se percibirán, en la parte de jornada no trabajada, si la hubiera, los complementos de nocturnidad, complemento de trabajo en festivos e incentivo, aunque las horas no trabajadas se computarán como realizadas.

C) Personal eventual: la jornada a realizar por este personal, será la prevista en el contrato de trabajo que individualmente se suscribe con cada trabajador, si bien se garantiza, por cada día de prestación del trabajo, una jornada mínima diaria de tres horas cincuenta minutos.

La distribución de esta jornada, se realizará por la dirección de la empresa de acuerdo con las necesidades de la explotación, respetando en todo caso la normativa legal reguladora de esta materia, siendo, en cualquier caso, de aplicación lo previsto en el artículo 16 y en el apartado A), puntos número 3.° y 4.° del artículo 17 de este convenio.

En los supuestos de fuerza mayor y cuando por razones meteorológicas o cualquier otra no imputable a la empresa, no sea posible la prestación de servicios al público por parte del trabajador, el jefe de cada departamento asignará otras tareas hasta el cumplimiento de un horario comprendido entre un mínimo de tres horas y cincuenta minutos y el total de la jornada prevista, siendo recuperables las horas no trabajadas, durante el período de duración del contrato. En ningún caso se percibirá, en la parte de jornada no trabajada, los complementos de nocturnidad, complemento de trabajo en festivos e incentivo.

Art. 18. *Vacaciones*.

A) Personal contratado por tiempo indefinido: como norma general el personal contratado por tiempo indefinido, disfrutará un período de vacaciones de treinta días naturales, dividido en dos períodos de quince días cada uno.

El personal de nuevo ingreso, disfrutará la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

El personal contratado por tiempo indefinido, disfrutará sus vacaciones anuales de acuerdo con el plan elaborado por la dirección y el comité de empresa, que fue aprobado en la reunión conjunta que ambos órganos celebraron el día 9 de diciembre de 1997.

En caso de causar baja en la empresa, antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de los días no disfrutados. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

B) Personal discontinuo: el personal discontinuo, que preste sus servicios de forma intermitente o discontinua durante todo el año, disfrutará como vacaciones anuales, los días que de acuerdo con su contrato de trabajo debe prestar servicios, incluidos en un período de treinta días naturales. Las fechas de disfrute que corresponde a cada productor serán las establecidas en el plan de vacaciones elaborado por la dirección y el comité de empresa aprobado el día 9 de diciembre de 1997.

El personal discontinuo que preste sus servicios de forma intermitente o discontinua en períodos de tiempo inferior al año, no se considera incluido en el disfrute de vacaciones.

C) Personal eventual: el personal contratado para prestar servicios durante un período de tiempo determinado, disfrutará las vacaciones anuales, siempre que el período de contratación sea igual o superior al año natural, de acuerdo con lo previsto en el apartado A) de este artículo. En aquellos supuestos de contratación inferior al año, el importe económico que representan las vacaciones se abonarán al practicar la liquidación final de haberes, siempre que no la perciban por cada hora de trabajo.

D) Normas comunes: el personal con retribución horaria, percibe junto con el sueldo convenio la parte proporcional de vacaciones, por cada hora de trabajo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En el supuesto de que el disfrute de vacaciones, tuviera que ser interrumpido por incapacidad temporal, corresponderá a la empresa designar las fechas en que han de disfrutarse los días restantes. Esta designación, se realizará en consonancia con las necesidades de explotación, pero siempre dentro del año natural de aquél a que corresponda.

Art. 19. *Descanso dentro de la jornada*.—Todo el personal, afectado por el presente convenio colectivo, disfrutará de un descanso entre jornada de acuerdo con los condicionantes siguientes:

a) Se concederá un descanso de quince minutos, aun cuando la jornada sea partida, siempre que exista un período de trabajo continuado de cinco o más horas, ya sean ordinarias o extraordinarias.

b) Los descansos establecidos, o pausas que se concedan dentro de la jornada laboral, se calificarán como no integrantes del tiempo de trabajo, no incluidos por tanto en las horas a computar como jornada laboral, excepto lo establecido en el artículo 57, y sin derecho al percibo de retribución.

c) En ningún caso, se podrá disfrutar este descanso al principio o al final de la jornada.

CAPÍTULO IV

Remuneraciones

Art. 20. *Estructura de la remuneración*.—La estructura de la remuneración del personal incluido en este convenio, está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cantidades establecidas, para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios establecidos con cada productor, o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensual u horarios, tiene como único objeto facilitar el cálculo de las retribuciones, adaptándose a las características de la prestación de trabajo de los productores.

Art. 21. *Sueldo convenio*.—El sueldo convenio mensual u horario, para todas las categorías profesionales agrupadas por niveles salariales es el siguiente:

Grupo profesional	*Importe mensual*	*Importe horario*
I	216.095	1.463
II	202.113	1.369
III	187.770	1.272
IV	173.787	1.177
V	160.916	1.090
VI	147.672	1.000
VII	134.062	908
VIII	120.450	816
IX	108.400	734

El sueldo convenio mensual, se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes.

La cuantía del sueldo convenio mensual expresado, se refiere a la jornada laboral definida en el artículo 17 de este convenio.

Cuando un productor, tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su sueldo convenio mensual se calculará proporcionalmente a la misma.

El sueldo convenio establecido por hora, incluye además del sueldo convenio propiamente dicho, parte proporcional de descanso semanal, parte porporcional de las fiestas anuales y parte proporcional de vacaciones.

Art. 22. *Complementos salariales de carácter personal*.

A) Antigüedad: el personal tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad, cuando individualmente reúna las siguientes condiciones:

1.° Se devengará el importe de un quinquenio, por cada cinco años o 1.825 días de permanencia en alta en Seguridad Social, como trabajador de la empresa. Aquellos productores que permanezcan en alta en Seguridad Social, de forma intermitente en períodos inferiores al año natural completo, podrán acumular como períodos de trabajo, los realizados en años anteriores siempre que así se establezca esta garantía en el contrato individual de trabajo.

2.° Los importes que pueden corresponder por este concepto se devengarán a partir del primer día del trimestre natural en que se cumpla, las percepciones establecidas en valor mensual u horarios por cada quinquenio, es la que a continuación se indica por cada grupo profesional:

Grupo	*Importe mes*	*Importe hora ordinaria*	*Importe hora extra jul./dic.*	*Importe hora extra marzo*
I	13.712	93	15,48	7,74
II	12.850	87	14,50	7,25
III	11.994	81	13,54	6,77
IV	11.140	75	12,57	6,29
V	10.283	70	11,61	5,80
VI	9.425	64	10,64	5,32
VII	8.573	58	9,68	4.84
VIII	7.714	52	8,71	4,35
IX	6.929	47	7,82	3,91

B) Plus personal voluntario: su concesión, obedece a circunstancias cualitativas de orden personal que concurren con el productor.

Será concedido libremente por la empresa, no tendrá carácter consolidable, pero sí absorbible.

C) Complemento personal individual: la empresa, al objeto de compensar y estimular aquellas actitudes personales que a su juicio afecten positivamente en la ejecución de la actividad profesional individual, podrá establecer discrecionalmente percepciones económicas, denominadas «complemento personal», con independencia de las retribuciones que se pacten en el presente convenio colectivo.

Para la concesión de estos complementos, será necesario el previo acuerdo con el comité de empresa de los importes, conceptos retributivos a los que afectan y procedimiento para las actualizaciones futuras de sus importes, debiendo figurar todo ello como acuerdo, en acta conjunta levantada al efecto, firmada por la dirección y el comité de empresa.

Este complemento tendrá la consideración de consolidable, no absorbible ni compensable.

Art. 23. *Complemento de puesto*.

A) Complemento de nocturnidad: este complemento, lo percibirá el personal comprendido en los grupos del V al IX, que trabaje entre las 22,00 y las 06,00 horas. Se devengará por hora efectivamente trabajada y su cuantía será al menos del 25 por 100 del importe hora del sueldo convenio, será la siguiente para cada nivel salarial:

Grupo	*Importe*
V	250
VI	229
VII	208
VIII	187
IX	168

B) Complemento de trabajo en festivos: aquellos productores comprendidos en los grupos del V al IX, que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en domingos y festivos, y como consecuencia del puesto de trabajo que actualmente ocupan tengan obligación de trabajar los domingos y festivos, percibirán por cada hora efectivamente trabajada en dichos días, ya sea ordinaria o extraordinaria el importe de 259 pesetas para los grupos profesionales con derecho al mismo.

C) Los importes establecidos en los apartados A) y B) del presente artículo, están incrementados en una onceava parte de su valor originario. Esta onceava parte de su importe corresponde al período de vacaciones por estos conceptos.

Art. 24. *Complemento de calidad y cantidad de trabajo*.

A) Horas extraordinarias: el personal comprendido en los grupos profesionales del V al IX que realice, previa autorización de la empresa, horas extraordinarias, percibirá las cuantías que más abajo se establecen, según el nivel salarial.

A estos efectos, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las siguientes:

1.° Todas aquellas horas que se realicen como ampliación de jornada.

2.° Todas aquellas horas que se realicen como ampliación de jornada, cuando por necesidades de explotación del parque se deba prolongar la jornada de trabajo más allá de la hora prevista como de cierre del parque en el calendario de días de apertura del parque.

3.° Se consideran, igualmente, horas extraordinarias, aquellas horas que se realicen como consecuencia de adelantar la hora de comienzo de la apertura de las instalaciones al público, cuando tales cambios afecten al trabajador y el aviso de dicho cambio sea inferior a diez días.

Grupo	*Importe*
V	2.649
VI	2.418
VII	2.195
VIII	1.967
IX	1.768

Estos importes, han sido calculados aplicando los preceptos y recargos correspondientes, establecidos en la normativa legal vigente.

B) Incentivo: ambas representaciones, estiman que el sistema más idóneo para retribuir el trabajo en función de la cantidad o calidad del mismo, es el establecimiento de incentivos.

Por ello ha convenido lo siguiente:

1.° Podrán establecerse pactos entre la dirección y el comité de empresa, que conlleve la implantación de sistemas de incentivo.

2.° En los mismos, se especificarán todos los antecedentes y pormenores necesarios para su aplicación y su desarrollo.

3.° Cuando se establezca un incentivo, se podrá pactar la sustitución de algunos pluses y conceptos retributivos incluidos en este convenio, por dicho incentivo.

Art. 25. *Complemento de vencimiento superior al mes*.

A) Pagas extraordinarias: el personal percibirá una paga extraordinaria, en cada uno de los meses de marzo, julio y diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas con valor mensual u horario, será la siguiente para cada nivel salarial:

Grupo	*Importe mes*	*Importe hora extra jul./dic.*	*Importe hora extra marzo*
I	216.095	244	122
II	202.113	228	114
III	187.770	212	106
IV	173.787	196	98
V	160.916	182	91
VI	147.672	167	83
VII	134.062	151	76
VIII	120.450	136	68
IX	108.400	122	61

El personal con retribución mensual, devengará estas pagas en proporción al tiempo trabajado, computándose los meses de enero a diciembre del año anterior, para la paga de marzo; de enero a junio del año en curso, para la paga de julio y de julio a diciembre del año en curso para la paga de diciembre.

El personal con retribución horaria, devengará estas pagas tomando como base las horas ordinarias trabajadas durante el año anterior, para la paga de marzo; las horas ordinarias trabajadas durante el primer semestre del año en curso, para la paga de julio, y para la paga de diciembre, las horas ordinarias trabajadas durante el segundo semestre del año en curso.

A los importes establecidos, para los conceptos de pagas extraordinarias, se incrementarán las cuantías mensuales u horarios que puedan corresponder por antigüedad, plus personal voluntario, y complemento personal individual.

B) Retribución vacaciones: el personal con retribución mensual, percibirá durante el período de vacaciones, las cantidades que se determinan de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo	*Importe mes*
I	216.095
II	202.113

Grupo	*Importe mes*
III	187.770
IV	173.787
V	160.916
VI	147.672
VII	134.062
VIII	120.450
IX	108.400

A los importes establecidos por el concepto de vacaciones, se incrementarán las cuantías mensuales que puedan corresponder por antigüedad, plus personal voluntario y complemento personal individual.

Estas retribuciones se refieren al período máximo de treinta días de vacaciones, aquellos productores que tengan derecho a un período inferior, las retribuciones las percibirán proporcionalmente a dicho período.

El personal con retribución horaria, percibe los mismos importes establecidos para el personal con retribución mensual, pero en valor hora e incrementado en el concepto sueldo convenio.

Art. 26. *Retribución especial*.—Los productores que no hayan sido contratados específicamente, para prestar sus servicios en festivos, y como consecuencia del puesto de trabajo que ocupan tengan la obligación de trabajar en festivos, percibirán la retribución especial que a continuación se indica para cada grupo profesional:

Grupo	*Importe mes*
I	14.704
II	13.745
III	12.758
IV	11.799
V	10.917
VI	10.006
VII	9.072
VIII	8.137
IX	6.384

Esta percepción se devengará también en vacaciones y pagas extraordinarias.

CAPÍTULO V

Incapacidad temporal

Art. 27. *Enfermedad, accidente y maternidad*.

A) Personal contratado por tiempo indefinido y eventuales: durante los tres primeros días de cada situación de incapacidad temporal, la empresa abonará el 100 por 100 del sueldo convenio, incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial, cuando procedan, sin limitación de días por año.

Para tener derecho a la percepción establecida en el apartado anterior, en aquellas enfermedades que por su corta duración no originen el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, deberá acreditarse mediante certificación o volante del médico correspondiente de la Seguridad Social, la enfermedad padecida y su duración.

En las situaciones de maternidad e incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la Seguridad Social y el sueldo convenio incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual, y retribución especial, cuando procedan, durante el tiempo que dure esta situación.

La empresa abonará en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, del cuarto al vigésimo día de la misma, la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social, y el sueldo convenio incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial, cuando procedan, a aquellos trabajadores cuyo índice de absentismo individual, estimado en horas y computado por años naturales, en el momento de producirse la baja por enfermedad, represente menos del 5 por 100 de la jornada anual establecida en el artículo 17 del presente convenio.

A estos efectos se computarán como absentismo las ausencias originadas por: enfermedad, accidente y faltas de asistencia o puntualidad.

En las enfermedades de duración superior a veintiún días y a partir de éste, la empresa abonará la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social, y el sueldo convenio incrementado con la antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual y retribución especial, cuando procedan.

Para tener derecho a la percepción establecida en el apartado anterior, será preceptivo que el trabajador enfermo, colabore estrechamente con el servicio médico de empresa en el seguimiento de su enfermedad, para lo cual, y siempre que el proceso patológico que sufra lo permita, deberá presentarse en el servicio médico de empresa dentro de los horarios establecidos para éste, en los cinco primeros días de cada quincena, además de colaborar con el personal facultativo, en las visitas domiciliarias que se estimen necesario realizar.

B) Personal discontinuo o a tiempo parcial: el personal discontinuo, tendrá derecho a la percepción establecida en el apartado A) párrafo 1 de este artículo, únicamente los domingos y festivos que puedan existir en los tres primeros días de baja por enfermedad.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Art. 28. *Principios de ordenación.*—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 29. *Graduación de las faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por período superior a cinco minutos hasta tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa, siempre que previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y produzcan deterioros del mismo.

h) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por períodos superiores a cinco minutos en más de tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves, siempre que dichas órdenes no supongan riesgo para la salud del trabajador.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

i) La embriaguez en el trabajo.

j) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

l) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un período de dos meses.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad, en más de cinco minutos, no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento en caso de huelga, que ambas partes establecen en: un mecánico, un fontanero, dos electricistas y un telefonista.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad y salud laboral debidamente advertida.

m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas con anterioridad a la comisión del hecho.

Art. 30. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de once días a un mes, y despido disciplinario en caso de que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, dos y cuatro meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 31. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32. *Procedimiento sancionador.*

A) La sanción de faltas leves se notificará al trabajador con indicación de los hechos y fecha de comisión, para que en el plazo máximo de cinco días hábiles, formule por escrito las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo máximo de quince días.

B) La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio que se ajustará a los siguientes términos:

1. El expediente se iniciará con la comunicación de la falta dirigida al jefe de personal, que actuará como instructor, del que enviará copia al comité de empresa en los casos de falta grave, muy grave o cuando se trate de un representante de los trabajadores. La representación de los trabajadores

será convocada para que asista a cada una de las fases del procedimiento.

2. En el plazo de tres días, el instructor dirigirá pliego de cargos al trabajador.

3. Transcurridos cinco días hábiles desde la remisión del pliego de cargos, finalizará el plazo para que el trabajador aporte al expediente sus exculpaciones y descargos.

4. En el mismo plazo del punto 3, se podrá aportar declaración de testigos e informe de los representantes de los trabajadores, cuando proceda en función del grado de la falta.

5. El instructor, en el plazo máximo de quince días a contar desde la apertura del expediente, dirigirá a la dirección de la empresa propuesta de resolución.

6. La dirección de la empresa notificará el sobreseimiento o la sanción y período de cumplimiento al trabajador en el plazo máximo de siete días, a contar desde la recepción de la propuesta de resolución remitida por el instructor, con copia al comité de empresa.

CAPÍTULO VII

Derechos de los representantes de los trabajadores

Art. 33. *Crédito de los representantes legales de los trabajadores.*—Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales como representantes de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo:

— Hasta cien trabajadores, quince horas.
— De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
— De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
— De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
— De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales (incentivo, nocturnidad, y demás pluses).

No se computarán dentro de este crédito las horas utilizadas en reuniones con la empresa. Se podrán acumular los créditos horarios de todos los trabajadores, en uno o varios de ellos pudiendo llegar hasta el cien por cien de su jornada laboral en cada mes. En caso de que la acumulación sea del cien por cien ésta tendrá una duración mínima de seis meses con un preaviso a la empresa mínimo de un mes, respetándose cualquier otro sistema de acumulación establecido por las partes.

Art. 34. *Funciones de los representantes legales de los trabajadores.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Anualmente, conocer la documentación referente al balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución, emitir informe por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de la jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

4. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Facilitará el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados los representantes de los trabajadores para efectuar las oportunas reclamaciones ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

7. Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

8. Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social y empleo, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 35. *Garantía de los representantes legales de los trabajadores:*

A) Ningún miembro, representante legal de los trabajadores, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores. El despido o sanción, deberá tramitarse mediante expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

C) Dispondrán del crédito de horas mensuales y del derecho de acumulación, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

D) Al comité de empresa le será facilitado por la dirección de la empresa un local adecuado para desarrollar sus funciones representativas, que tendrá carácter permanente y exclusivo del comité.

E) En la empresa deberán existir tablones de anuncios, que se fijarán en los lugares de costumbre (vestuarios masculino y femenino, oficinas y comedor social) en los que el comité podrá insertar, comunicar etcétera todo aquello que, por su interés laboral o social, considere oportuno a los trabajadores.

Art. 36. *Organización sindical de los trabajadores en la empresa:*

A) La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

B) La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Art. 37. *Delegado sindical.*—Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de acuerdo con la ley. Estas secciones sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo.

Art. 38. *Funciones del delegado sindical:*

A) Representar y defender los intereses del sindicato al que representa y de los afiliados al mismo en la empresa.

B) Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz pero sin voto.

C) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa.

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

E) Serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo, del centro de trabajo, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

F) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos. Todo ello fuera de las horas de trabajo.

G) La empresa pondrá a disposición del delegado sindical un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores. Igualmente facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Art. 39. *Garantías del delegado sindical.*—El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del comité de empresa.

Art. 40. *Excedencias sindicales:*

A) Tendrán derecho a solicitar excedencia sindical con derecho a la reserva de puesto de trabajo y reincorporación automática al término de la misma, los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos, en la Comunidad de Madrid.

B) Igualmente tendrán derecho a solicitar un permiso no retribuido, preavisando a la empresa con una antelación de una semana, por tiempo máximo de tres meses dentro de un período de dieciocho meses los miembros de las ejecutivas provinciales y federales de los sindicatos que tengan el carácter de más representativos, en la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO VIII

De los delegados de prevención

Art. 41. *Delegados de prevención.*—Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la siguiente escala:

— De 50 a 100 trabajadores, dos delegados de prevención.
— De 101 a 500 trabajadores, tres delegados de prevención.
— De 501 a 1.000 trabajadores, cuatro de legados de prevención.
— De 1.001 en adelante, cinco delegados de prevención.

Art. 42. *Competencias y facultades de los delegados de prevención:*

A) Son competencias de los delegados de prevención:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3. Ser consultados por la dirección de la empresa, con carácter previo a su ejecución:

a) Sobre la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.

b) Sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) Sobre cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

B) Estarán facultados los delegados de prevención para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

2. Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a limitaciones, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

3. Ser informados por la dirección de la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la dirección de la empresa las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos

encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar de la dirección de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

7. En caso de riesgo grave o inminente para los trabajadores, proponer al comité de empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades en el caso de que la dirección no adopte o no permita la adopción de medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores afectados por el riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo referido en este apartado podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible recurrir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Art. 43. *Garantías de los delegados de prevención:*

A) Los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores, poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos a los miembros del comité de empresa.

B) El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores. No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horado, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud laboral y a cualesquiera otras convocadas por la dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de prevención de riesgos laborales y a los inspectores de trabajo y Seguridad Social.

C) La dirección de la empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación necesaria, en materia preventiva, para el ejercicio de sus funciones.

Art. 44. *Comité de seguridad y salud:*

A) Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

B) Estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual a los delegados de prevención de riesgos.

C) En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del comité. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

D) El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El comité adoptará sus propias normas del funcionamiento.

Art. 45. *Competencias y facultades del comité de seguridad y salud:*

A) El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

B) El comité de seguridad y salud estará facultado para:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

4. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Art. 46. *Colaboración con la inspección de trabajo y Seguridad Social:*

A) Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la inspección de trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por la empresa no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

B) En las visitas al centro de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el inspector de trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia a la dirección de la empresa o a sus representantes, al comité de seguridad y salud, a los delegados de prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas.

C) La inspección de trabajo y Seguridad Social informará a los delegados de prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como a la empresa mediante diligencia en el libro de visitas de la inspección de trabajo y Seguridad Social que debe existir en el centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

Disposiciones varias

Art. 47. *Licencias:*

A) Personal contratado por tiempo indefinido y eventuales.

La empresa concederá los siguientes permisos retribuidos previa solicitud por escrito, en los motivos previsibles. La retribución consistirá en el sueldo convenio más antigüedad, plus voluntario, complemento personal individual, y retribución especial, cuando proceda.

En ningún caso se percibirán los complementos de nocturnidad; complemento de trabajo en festivos, e incentivos, salvo en los supuestos de ausencia por razón de cargos electivos sindicales o políticos.

Excepto en los puntos indicados expresamente, el permiso retribuido comenzará en el momento de producirse el hecho

causante del mismo o al día siguiente, siendo recuperables las horas no trabajadas el día del hecho causante.

1.° De tres días naturales por nacimiento de hijo.

Justificante: libro de familia o certificado de nacimiento.

2.° De tres días naturales como máximo, por hospitalización, enfermedad grave o accidente de cónyuge, hijos, padres o hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Se podrá hacer uso de este permiso dentro del período de duración de la situación que generó el derecho.

Justificante: informe facultativo.

3.° De tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, y hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.

Justificante: certificado de defunción.

4.° De dos días naturales por accidente, hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de abuelos y nietos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en dos días más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid. Se podrá hacer uso de este permiso dentro del período de duración de la situación que generó el derecho.

Justificante: informe facultativo o certificado de defunción.

5.° De quince días naturales en caso de boda o inscripción en el registro de parejas de hecho del propio productor.

Justificante: libro de familia o certificado de registro.

6.° Una jornada laboral para asistir a bodas de padres, hermanos, hijos o nietos del trabajador o de su cónyuge. En caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual. Una jornada laboral, que se podrá ampliar a dos en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, para asistir a bodas de sobrinos carnales del cónyuge del trabajador; en cuyo caso, el tiempo empleado, sea de una o de dos jornadas, será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Justificante: libro de familia o invitación de boda.

7.° Del tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes sindicales, en la forma establecida por la ley.

Justificante: comunicación comité de empresa.

8.° Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Justificante: presentación previa de la citación, en su caso, y certificación del organismo correspondiente (excepto en los casos de sufragio activo que se estará a lo dispuesto legalmente).

9.° Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionados públicos, podrán disponer del tiempo imprescindible para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación con el límite de diez días por año.

Justificante: certificado de presentación.

10. Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta de médico de la Seguridad Social y hasta un máximo de ocho horas al año para asistir a consulta de médico particular.

Justificante: certificado de asistencia.

11. De un día por traslado de domicilio habitual.

Justificante: inscripción censal del ayuntamiento por cambio de domicilio.

12. Una jornada laboral para asistir a comuniones o bautizos de hijos y nietos. En caso de tener que desplazarse fuera de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Justificante: certificación parroquial.

13. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Justificante: prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.

14. El personal fijo y fijo discontinuo, tendrá derecho a una jornada laboral libre para asuntos propios. La solicitud se presentará en modelo normalizado de la empresa. El tiempo de descanso computará a todos los efectos como de trabajo de acuerdo con el horario establecido en el calendario de trabajo individual, computándose a tal efecto, un mínimo de siete horas.

15. El personal eventual que preste servicios en la empresa entre los meses de marzo y septiembre de cada año, tendrá derecho a una jornada laboral libre por cada 120 días o 600 horas de trabajo. El tiempo de descanso antes mencionado sólo computará por tres horas y cincuenta minutos como de trabajo.

16. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses ausencia de una hora del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora para el mismo fin. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el párrafo anterior, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Justificante: libro de familia.

17. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente punto constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Justificante: libro de familia o certificación acreditativa de la contingencia.

Para los puntos catorce y quince operarán conjuntamente los requisitos y limitaciones de preavisar al jefe o encargado de su departamento o sección con, al menos, diez días de antelación, entre los cuales deberá, siempre, existir un fin de semana de por medio y sin que puedan coincidir más del 10 por 100 con un máximo de tres personas del mismo departamento y en el mismo día.

B) Personal discontinuo: el personal discontinuo, podrá disfrutar el permiso retribuido por los motivos expuestos para el personal contratado por tiempo indefinido, durante los domingos y festivos que estén incluidos entre los días previstos para cada caso, a excepción de los establecidos en los apartados 10 y 11. La iniciación de la cuenta de los mismos, se realizará desde el momento de producirse el hecho causante.

Art. 48. *Permisos no retribuidos.*—Además de los supuestos a que se refiere el artículo anterior, la empresa a solicitud del interesado, podrá conceder permisos no retribuidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y existan motivos justificados.

Art. 49. *Faltas de asistencia.*—Las faltas de asistencia al trabajo que no lleven consigo el abono del salario, serán descontadas sobre la base del valor hora profesional individual correspondiente.

Art. 50. *Excedencias:*

A) Excedencia voluntaria: la comisión deliberadora, pacta expresamente que los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria.

Para regular esta concesión se establecen los siguientes criterios:

1.° Tendrán derecho, previa solicitud por escrito, a obtener excedencia voluntaria, aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de un año como mínimo.

2.° Se concederá por un tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco.

3.° Al terminar la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de igual categoría profesional a la suya, dentro del mismo grupo profesional al que pertenecía antes de iniciar la excedencia.

Para ejercitar el derecho establecido en el apartado anterior, será requisito indispensable, que, treinta días antes de expirar el plazo por el que se concedió la excedencia, se manifieste por escrito a la empresa el deseo de incorporación.

El período de trabajo efectivo mínimo que deberá existir entre dos excedencias para un mismo empleado, será de cuatro años.

Durante el tiempo que el personal permanezca en situación de excedencia, no se devengará ningún tipo de retribución, ni será computable en ningún caso como de permanencia en la empresa.

En cuanto a las situaciones de excedencia forzosa, se estará a lo dispuesto en la normativa legal reguladora de esta materia.

B) Excedencia por cuidado de familiares: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

C) Suspensión con reserva de puesto de trabajo: en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por el que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para la salud.

En los supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los limites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección y el trabajador afectado.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

D) Suspensión con reserva de puesto de trabajo durante el embarazo: en el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 apartados dos y tres, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Art. 51. *Ayuda económica para estudios*.—Al objeto de facilitar la capacitación cultural y profesional de los trabajadores de la empresa, a través del presente artículo, se establece con las condiciones expresadas a continuación, una

ayuda económica que cubra los gastos de matrícula y honorarios académicos.

El 50 por 100 de estos gastos, se abonará una vez efectuados por el productor, previa justificación. El pago del 50 por 100 restante, estará condicionado a la superación de las pruebas académicas oportunas dentro del curso escolar en que se concedió la ayuda.

Para tener derecho a esta ayuda, será preceptivo que los estudios que se pretenden cursar se ajusten a las siguientes características:

1.° Que se realicen en un centro homologado por el Ministerio de Educación.

2.° Que se encuentren definidos por el precitado Ministerio de Educación, como integrantes de Educación General Básica o Formación Profesional.

3.° Que el número de horas lectivas por el curso, sea superior a 200.

4.° Que los estudios para los que se solicita ayuda, se correspondan con el área de la actividad que el trabajador desarrolla en la empresa, y se cursen al mismo tiempo que la prestación de servicios en la empresa.

Art. 52. *Jubilación*.—El personal con retribución mensual que se jubile, percibirá un premio en metálico equivalente al sueldo convenio, más la antigüedad, y más el complemento personal individual de 9,26 días por año de servicio.

El personal con retribución horaria que se jubile, percibirá un premio en metálico en el importe que resulte de aplicar la siguiente fórmula, por cada año de antigüedad:

Año 2000:

$$\frac{\text{Importe de 52,72 horas de su sueldo convenio, más la antigüedad y más el complemento personal individual} \times \text{horas totales trabajadas en el año natural anterior}}{1.772}$$

Año 2001:

$$\frac{\text{Importe de 52,72 horas de su sueldo convenio, más la antigüedad y más el complemento personal individual} \times \text{horas totales trabajadas en el año natural anterior}}{1.764}$$

Para tener derecho a estos premios, será necesario que el productor afectado, haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores a la fecha de jubilación, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

No tendrán derecho a la percepción de este premio, aquellos empleados, que cesen por jubilación, después de los treinta días naturales siguientes, de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Art. 53. *Jubilación anticipada*.—El personal que desee jubilarse a partir de los sesenta años, podrá acceder, previos los condicionantes que posteriormente se desarrollan, a un premio en metálico equivalente al 100 por 100 del importe líquido-año individual obtenido por el solicitante a 31 de diciembre del año anterior, por todos los conceptos retributivos.

A este importe, se aplicará un coeficiente reductor del 20 por 100 por cada año que por encima de los sesenta tenga el solicitante, en el momento de producirse el cese en el trabajo por jubilación.

La concesión de dicho premio a los trabajadores que lo soliciten, estará condicionada a las siguientes normas:

1.° Que la solicitud sea aprobada por la dirección de la empresa. Dicha aprobación tendrá carácter discrecional.

2.° Que el trabajador solicitante ostente una antigüedad en la empresa de ocho años como mínimo.

3.° Una vez concedido dicho premio, será preceptivo para la percepción de éste, obtener la correspondiente pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social.

Las partes negociadoras expresamente establecen, que el premio de jubilación anticipada a que se refiere el presente artículo quedará sin efectos, y por tanto, anulado en el supuesto de que las disposiciones legales, que regulan el tema de las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social, modifiquen el límite de edad de sesenta y cinco años, para obtener en la precitada prestación el 100 por 100 de la base reguladora, entendiendo cubiertos totalmente los períodos de la carencia y demás condiciones establecidas.

Art. 54. *Natalidad*.—El personal que tenga un hijo en el año 2000, percibirá un premio de 63.704 pesetas. Para tener derecho al premio establecido en el apartado anterior, se considerará requisito indispensable que el productor afectado, haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores, a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

Art. 55. *Nupcialidad*.—El personal que contraiga matrimonio en el año 2000 percibirá un premio de 126.041 pesetas. Para tener derecho al premio establecido en el apartado anterior, se considerará requisito indispensable que el productor afectado, haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores, a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

Art. 56. *Uniforme y prendas de trabajo*.—Al personal de talleres se le entregará dos camisas y dos pantalones en cada una de las épocas primavera-verano y otoño-invierno. Además se entregarán anualmente dos chaquetillas y una prenda de abrigo.

El personal cuya duración quedará a juicio de la empresa de acuerdo con la calidad de las prendas, el resultado de las mismas y según se trate de uniformes dobles o sencillos.

Art. 57. *Consumiciones en establecimientos de la empresa*.—Durante la jornada de trabajo, el personal sólo podrá efectuar consumiciones en el comedor social de la empresa, que funcionará, durante toda la jornada de trabajo o hasta la 01,00 horas, cuando se produzca el cierre posteriormente, todos los días que el parque esté abierto al público, y de 14,00 a 15,00 horas en los días en que el parque esté cerrado.

1.° Se facilitarán los alimentos para el almuerzo en base a los siguientes extremos:

a) Se confeccionará, de común acuerdo con el comité de empresa, un menú único para todo el personal, al precio de 351 pesetas.

b) Se confeccionará un menú de régimen para todas aquellas personas que por prescripción facultativa así lo precisen.

c) El menú del día estará compuesto por un primer plato, del que habrá una segunda variedad, y por un segundo plato, que será único para todo el personal, excepto para el personal con régimen alimenticio. También formará parte del menú del día un postre, agua, refresco o cerveza y café.

2.° Los productos que estarán a disposición del personal serán los siguientes:

a) Bocadillos de chorizo, salchichón, bacon, lomo, tortilla, calamares, queso y jamón al precio de 191 pesetas. Si alguno de estos bocadillos lleva un complemento de queso, pimiento o tomate el precio será de 211 pesetas.

b) Pepito de ternera: 242 pesetas.

c) Perrito: 113 pesetas.

d) Refrescos, cervezas y zumos: setenta y dos pesetas.

e) Batidos: ochenta y tres pesetas.

f) Tostadas (mantequilla y mermelada): cincuenta y dos pesetas.

g) Sandwiches de vegetales o de jamón-queso a la plancha: 113 pesetas.
h) Tartas: 170 pesetas.
i) Hamburguesas: 201 pesetas.
j) Aceitunas o patatas fritas: setenta y dos pesetas.
k) Plato combinado: 578 pesetas.

Los precios de todos los productos se fijan conjuntamente entre la dirección de la empresa y el comité de la empresa y para su determinación se tomará como referencia el 40 por 100 del establecido para la venta al público de los citados productos.

Cualquier otro nuevo producto que en un futuro se pueda poner a diposición del personal, y que no esté previsto en la relación anterior, tendrá, como precio de referencia, el 40 por 100 del importe que el citado producto tenga como precio venta al público en el parque.

Está totalmente prohibido el consumo de bebidas alcohólicas, excepto la cerveza, durante la jornada de trabajo.

Es indispensable para poder hacer uso de este beneficio que los empleados exhiban la oportuna documentación que les acredite como tales y que entreguen, al efectuar la consumición en el comedor social, el oportuno vale en el que se hará figurar el nombre del empleado, su número, el día, la hora de la consumición y el importe exacto que debe abonar por la consumición realizada.

Los artículos de comer y beber han de ser consumidos personalmente por los empleados solamente durante el descanso, bien para comer, bien en la pausa que pueda tener durante la jornada de trabajo. Queda exento, por tanto, el beneficiarse de ninguna bonificación en las consumiciones que se realicen fuera de la jornada de trabajo.

El incumplimiento de estas condiciones determinará la incoación de un expediente disciplinario y la aplicación de la sanción de carácter laboral que pudiera ser aplicable.

El personal cuyo lugar de trabajo esté a más de 300 metros del comedor social de la empresa, de acuerdo con el pleno del parque, cuando haga la pausa en el trabajo a que se refiere el apartado a) del artículo 19 del presente convenio, tendrá una ampliación en su pausa de descanso de diez minutos retribuidos que serán a cargo de la empresa, y por lo tanto, considerados como de trabajo.

Art. 58. *Pago de remuneraciones*.—Al objeto de confeccionar la nómina, y proceder a su pago, en los últimos días del mes natural a que corresponde, todos los datos variables que la integran, se computarán del día veintiuno del mes anterior al día veinte del mes correspondiente, ambos inclusive. El abono se realizará a través de transferencia bancaria o cheque.

Art. 59. *Promociones y ascensos*.—Las promociones que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, y que se requiera su cobertura por necesidades funcionales, se ajustarán a los siguientes acuerdos:

1.° La designación de las personas que han de cubrir aquellas vacantes que se produzcan en puestos de trabajo incluidos en los grupos profesionales I al IV, se realizará, ajustándose a criterios objetivos de mérito y capacidad, directamente por la empresa, sin más requisitos que la previa información al comité de los ascensos previstos.

2.° Para la cobertura de las vacantes producidas por el resto de los niveles profesionales, se utilizará el siguiente procedimiento:

a) En reunión conjunta del comité con la dirección de la empresa se informará de las vacantes existentes, especificando características del puesto de trabajo, categoría y número de plazas, así como las fechas de publicación del anuncio y promoción y la fecha en que se realizarán las correspondientes pruebas.

b) Para la realización de dichas pruebas o exámenes se constituirá un tribunal de calificación que estará compuesto por cuatro miembros, dos designados por la empresa y dos designados por el comité.

c) El comité deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de cinco días a la fecha prevista para realizar las pruebas las personas que han de formar parte del tribunal de calificación. De no producirse esta comunicación, la empresa optará entre continuar el proceso selectivo, actuando únicamente como componentes del tribunal de calificación los miembros designados por ella o realizar y comunicar los ascensos a los trabajadores que considere más idóneos.

d) En caso de igualdad, se valorará la antigüedad del candidato.

Art. 60. *Servicio militar*.—El personal, durante el período en que se encuentre prestando el servicio militar, o servicios sustitutorios, tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 25 del presente convenio colectivo.

El personal con retribución mensual lo percibirá de acuerdo con las especificaciones contenidas en el apartado A) de dicho artículo y referido a importe mensual, y el personal con retribución horaria lo percibirá de acuerdo con el mismo apartado, pero referido a importe hora, computándose en este caso las horas correspondientes a los domingos y festivos comprendidos en los períodos que se indican en dicho apartado A).

Cuando sea compatible la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio y la prestación de trabajo, la empresa facilitará esta prestación en la medida de las posibilidades del productor con el horario requerido por el trabajo.

Art. 61. *Fondo de préstamos*.—1. Constitución: el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de la concesión de préstamos de carácter económico por parte de la empresa.

2. Cuantía: se establece una cuantía de 13.500.000 pesetas de forma que las cantidades máximas pendientes de amortización no superarán, en ningún caso, la indicada cifra de 13.500.000 pesetas. De esta cuantía total, se destina la cantidad de 650.000 pesetas para atender necesidades urgentes y perentorias que deban ser tratadas de forma prioritaria, por lo que la distribución del mismo es de 12.850.000 pesetas para atender los casos recogidos en el punto 3.°, y 650.000 pesetas para atender las necesidades urgentes y perentorias que sean calificadas como tales por el comité paritario, como órgano administrador de este fondo de préstamos.

3. Fines: la finalidad de este fondo de préstamos es la concesión de préstamos reintegrables y sin interés, a los trabajadores fijos o fijos discontinuos de «Parques Reunidos, Sociedad Anónima», en las condiciones reguladas en los puntos siguientes, para atender necesidades plena y debidamente justificadas en alguno de los siguientes casos:

a) Grave quebranto en la economía familiar, por causas urgentes e imprevistas y no imputables al peticionario.
b) Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares que convivan con el empleado.
c) Acceso a la propiedad de bienes esenciales y necesarios.
d) Adquisición de ajuar a nuevos matrimonios.
e) Reparación urgente de la vivienda del empleado.
f) Pago de escrituras, gastos de notarías e impuestos por adquisición de vivienda propia, siempre que ésta constituya su vivienda habitual.
g) Gastos de ortopedia u ortodoncia, y en general, todos aquellos gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social.

4. Administración: el fondo de préstamos será administrado por un comité paritario, compuesto por dos miembros del comité de empresa y por dos representantes de la dirección de la empresa.

El comité paritario, que será renovado o confirmado anualmente, tendrá las siguientes facultades:

a) Conocer de todas las solicitudes que se formulen.

b) Supervisar la tramitación de los expedientes, así como pedir al solicitante cuantos justificantes consideren oportuno, de forma que quede plenamente probado que la petición se ajusta a los fines sociales para los que se crea este fondo de préstamos.

c) Proponer a la dirección de la empresa la cuantía de la concesión, su amortización, así como la desestimación de las peticiones.

d) El comité paritario designará un secretario que será el depositario de su documentación y establecerá las necesarias relaciones entre los peticionarios y la dirección de la empresa.

5. Condiciones: para tener la opción de acceder a un préstamo, en las condiciones reguladas en este artículo, es necesario que el trabajador solicitante tenga, al menos, una antigüedad de dos años en la empresa.

La cuantía del préstamo no podrá exceder de 650.000 pesetas para el personal fijo y de 325.000 pesetas para el personal fijo discontinuo. En casos realmente excepcionales la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del comité paritario, así como el visto bueno de la dirección de la empresa.

El solicitante del préstamo queda obligado a:

1.° Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada, aportando los justificantes o garantías que se le exijan.

2.° Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación automática del préstamo y a la devolución inmediata de la cantidad prestada o pendiente de amortización.

3.° Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos, que no podrán exceder de dos años y seis meses, para el personal fijo, ni de un año y tres meses para el personal fijo discontinuo, serán fijados por el comité paritario en función de la importancia del crédito. La cantidad a amortizar no será nunca inferior a 12.000 pesetas mensuales, descontándose el importe de amortización mensual en cada una de las quince pagas previstas en el convenio.

4.° A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los seis meses siguientes a su cancelación, excepto en casos urgentes y perentorios.

5.° A amortizar el préstamo en la forma convenida, mediante la deducción automática en el recibo mensual de salarios. En caso de que el empleado cause baja voluntaria en la empresa y tenga pendiente de amortizar parte del préstamo, la cantidad que pudiera estar pendiente se le descontará íntegramente de su correspondiente liquidación de salarios o finiquito de la relación laboral.

6. Tramitación y concesiones: el comité paritario se reunirá periódicamente para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente, lo remitirá a la dirección de la empresa, con la correspondiente propuesta, en la que deberá constar el número de votos aprobatorios o, en su caso, denegatorios del préstamo solicitado.

La concesión del préstamo corresponde a la dirección de la empresa, pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que representen al menos un 75 por 100 de los votos emitidos.

En caso contrario, la dirección de la empresa podrá denegar la concesión del préstamo mediante escrito razonado al comité paritario.

La concesión o denegación del préstamo será comunicada al peticionario por la dirección de la empresa. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte, fehacientemente, las condiciones de la concesión y existan fondos suficientes en las condiciones señaladas en el punto segundo de este artículo.

Art. 62. *Retribución anual*.—Los importes de retribución previstos anualmente para cada nivel salarial (incluyendo pagas extras), son los siguientes:

Grupo	*Importe*
I	3.676.432
II	3.436.338
III	3.190.003
IV	2.949.937
V	2.728.912
VI	2.501.487
VII	2.267.794
VIII	2.034.024
IX	1.595.988

Art. 63. *Cobro de cuotas sindicales por nómina*.—El personal afiliado a las centrales sindicales mayoritarias a nivel nacional, podrá abonar la cuota sindical que corresponda, a través de la empresa, practicando la correspondiente retención en nómina.

Para ello, individualmente, cada productor que lo desee, deberá dirigir escrito a la empresa notificando su autorización con indicación de la cantidad que con periodicidad mensual debe descontársele en la nómina como cuota sindical. También deberá indicar la central sindical, la entidad bancaria y el número de cuenta corriente a la que la empresa debe remitir la cantidad retenida.

Art. 64. *Quebranto de moneda al personal de taquilla*.—Ambas partes acuerdan el establecimiento de un quebranto de moneda con efecto del 1 de enero de 2000, de acuerdo con el acta complementaria que se adjuntará al convenio.

Art. 65. *Revisión*.—Los conceptos retributivos previstos en el artículo 21, artículo 22, apartados A y C, artículo 23, artículo 24, apartados A y B, artículo 25, artículo 26, artículo 54 y artículo 55 del presente convenio colectivo, deberán revisarse de acuerdo con los siguientes criterios:

El 31 de diciembre de 2000, una vez determinado con carácter definitivo el incremento del índice de precios al consumo (IPC) registrado entre el 31 de diciembre de 1999 y el 31 de diciembre de 2000, se efectuará una revisión si el incremento del índice de precios al consumo es superior al 1,8 por 100, aplicando en ella la diferencia existente entre el 2 por 100 y el índice de precios al consumo determinado más el 0,3 por 100. Para la aplicación de esta revisión previamente se restarán 2.000 pesetas de incremento lineal efectuado sobre las tablas del año 1999.

En cualquier caso, el índice de precios al consumo oficialmente determinado para 2000, más la revisión, si es que ésta se produce, servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2001, que será del 2 por 100, se tomará como referencia los salarios o tablas vigentes el 31 de diciembre de 2000, una vez procedido al ajuste necesario después de revisarlas por un mayor índice de precios al consumo.

El 31 de diciembre de 2001, una vez determinado con carácter definitivo el incremento del índice de precios al consumo (IPC) registrado entre el 31 de diciembre de 2000 y el 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión si el incremento del índice de precios al consumo es igual o superior al 1,5 por 100 aplicando en ella la diferencia existente entre el 2 por 100 y el índice de precios al consumo determinado más el 0,6 por 100.

ANEXO I.A

Clasificación profesional. Año 2000

Niveles salariales

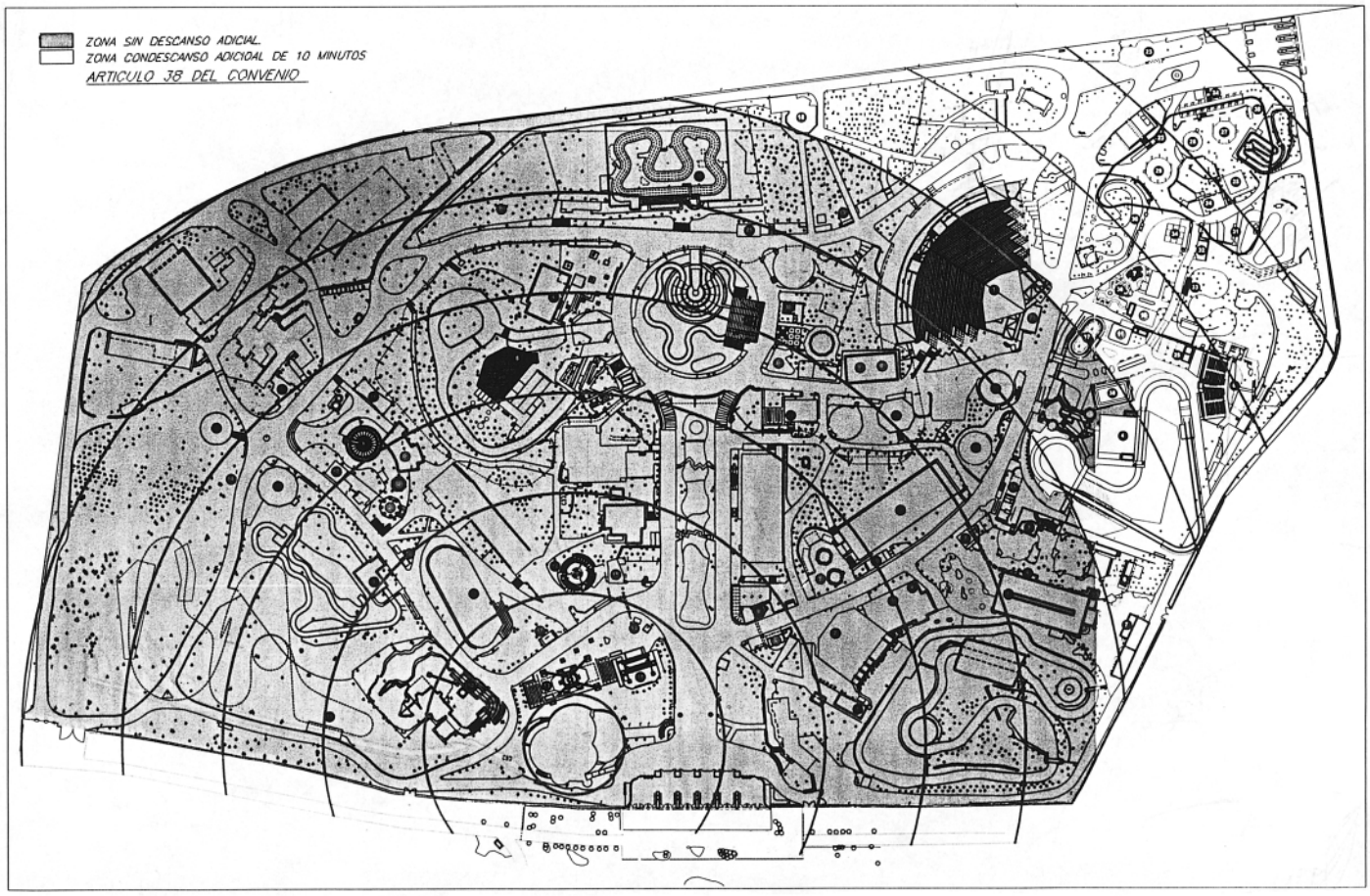
	Categorías profesionales										
Nivel	*Técnicos*	*Administrativos*	*Comercial y marketing*	*Subalternos*	*Oberos*	*Atracciones*	*Espectáculos*	*Pasatiempos y merchandising*	*Gastronomía*		
I	Director Titulado superior Jefe explotación	Jefe departamento					Director artístico				
II	Titulado medio Jefe servicio	Jefe sección	Jefe ventas								
III	Encargado						Ay. dir. artístico Encargado				
IV	Ayte. encargado	Programador		Almacenero	Jefe equipo		Jefe instalación Presentador Coreógrafo		Jefe cocina	Jefe comedor	Jefe instalac.
V		Of. 1.ª adm. Oper. ordenador Delineante-proyectista	Of. 1.ª public. Of. 1.ª comunic. Of. 1.ª rel. públ. Of. 1.ª comercial	Conserje 1.ª Chófer mec. 1.ª	Of. 1.ª jardinero Of. 1.ª oficio	Supervisor Montador 1.ª	Actor Bailarín Actor cantante Músico	Supervisor	2.° jefe comedor	2.° jefe cocina	1.er encarg. mostrador
VI		Of. 2.ª adm.	Of. 2.ª pub. Of. 2.ª comunic. Of. 2.ª rel. públ. Of. 2.ª comercial	Conserje 2.ª Azaf. inform. Chófer mec. 2.ª Inspector	Of. 2.ª jardin. Of. 2.ª oficio	Montador 2.ª	Regidor Técnico-animador Técnico de sonido	Técnico de merchandising Técnico de pasatiempos	Cajero comedor	Cocinero Camarero	Repostero 2.° enc. mostrad.
VII		Taquillero Aux. adm.	Vendedor Rel. púb. Aux. comercial Azafata de promoción Promotor	Portero Telefonista Oficial aux. almacén	Of. 3.ª jardin. Of. 3.ª oficio	Operador de atracciones	Sastra Animador Conductor Disc-jockey Relac. públ. Portero teatro Acomodador	Operador de pasatiempos Depend. de 1.ª	Relaciones públicas Disc-jockey animador	Ayte. cocina Ayte. camarero Aux. caja	Ayte. repostero Dependiente
VIII			Ayte. vendedor Ayte. promotor	Limpiador/a Mozo de alm.	Ayte. de of.	Ayte. atrac.	Peón espec. de carga y descarga Ayte. de oficio Ayte. regidor	Ayte. de pasatiempos Ayte. de merchandising	Ayudante mostrador		
IX								Depend. 2.ª (comercio) Mozo de salón Peón	Peón	Fregador/a Desbarasador	Dependiente 2.ª

ANEXO I.B

Clasificación profesional. Año 2001

Grupos profesionales

	Servicios				*Operaciones*			
Grupos	*Admo. y gestión*	*Servicios técnicos*	*Comercial y marketing*	*Mantenimiento*	*Explotación*	*Pasatiempos y Merchandising*	*Espectáculos*	*Hostelería*
Grupo I	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior	Director Jefe departamento Titulado superior
Grupo II	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección	Titulado medio Jefe sección
Grupo III	Encargado	Encargado	Encargado	Encargado	Encargado	Encargado	Encargado	Encargado
Grupo IV	Supervisor	Supervisor Programador	Supervisor	Supervisor Jefe equipo	Supervisor	Supervisor	Supervisor Presentador Coreógrafo Escenógrafo	Supervisor Jefe cocina
Grupo V	Oficial 1.ª Administrativo	Operador Ordenador Oficial 1.ª Administrativo Delineante Proyectista	Oficial 1.ª comercial Oficial 1.ª marketing Oficial 1.ªRRPP Oficial 1.ª publicidad	Oficial 1.ª oficio (almacenero 1.ª)	Oficial 1.ª Atracciones	Oficial 1.ª pasatiempos (almacenero 1.ª)	Figurinista Bailarín Actor Músico	Cocinero Encargado Mostrador (almacenero 1.ª)
Grupo VI	Oficial 2.ª Administrativo	Oficial 2.ª Administrativo Grabador	Oficial 2.ª comercial Oficial 2.ª marketing Oficial 2.ªRRPP Oficial 2.ª publicidad	Oficial 2.ª oficio Almacenero 2.ª	Oficial 2.ª Atracciones Azafata de inf.	Oficial 2.ª Pasatiempos	Regidor Técnico sonido	Camarero Cajero Almacenero 2.ª
Grupo VII	Auxiliar Administrativo Auxiliar caja	Auxiliar Administrativo	Vendedor Auxiliar Administrativo	Oficial 3.ª oficio Auxiliar almacén	Operador Atracciones Taquillero Portero Telefonista	Operador Pasatiempos Dependiente 1.ª Auxiliar almacén	Acomodador Portero Sastre Animador Conductor Disc-jokey Relaciones públicas	Ayudante cocina Dependiente 1.ª Auxiliar almacén
Grupo VIII	Ayudante oficio	Ayudante oficio	Ayudante oficio	Ayudante oficio Mozo almacén	Ayudant. Atracciones Limpiadora	Ayudante Pasatiempos Dependiente 2.ª Mozo almacén	Mozo de tramoya	Pinche Dependiente 2.ª Fregador Desbarasador Mozo de almacén



Madrid, 1 de septiembre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/21.226/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 1 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Comercio de la Piel» en general, suscrito por la Asociación de Comerciantes del Calzado, Asociación de Almacenistas de Curtidos, Asociación de Comerciantes de Marroquinería, Asociación Empresarial de Peletería, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2800775).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Comercio de la Piel» en general, suscrito por la Asociación de Comerciantes del Calzado, Asociación de Almacenistas de Curtidos, Asociación de Comerciantes de Marroquinería, Asociación Empresarial de Peletería, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 17 de febrero de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Convenio colectivo de «Comercio de la Piel» de la Comunidad de Madrid

Acta de revisión salarial del año 2000

Representación empresarial:
Asociación Comerciantes de Calzado:
— Don Jesús García Hita.
— Don Antonio Gutiérrez Segovia.

Asociación Almacenista de Curtidos:
— Don José Miguel Martín Manzanares. Representación.

Asociación Comerciantes de Marroquinería:
— Don Jaime Ginés.

Asociación Empresarial de Peletería:
— Don José Miguel Martín Manzanares.

Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa:
— Don Salvador Bellido.

Representación social:
Comisiones Obreras:
— Don Martín Martínez García.
— Don Juan Carlos de los Santos.
— Doña Inés Gómez Herranz.

Unión General de Trabajadores:
— Don José Manuel Nogales Barroso.
— Don Andrés Ortiz Rey.
— Don Pedro Aparicio Martín.

En Madrid, siendo las 16,00 horas del día 17 de febrero de 2000, se reúnen en los locales de Comisiones Obreras, sitos en calle Lope de Vega número 38, 28014, Madrid, los representantes de las Asociaciones de Empresarios de Comercio de la Piel de la Comunidad de Madrid y los representantes de las centrales sindicales del Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid (SICOHT) y la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Madrid (Unión General de Trabajadores), se reúnen las personas relacionadas al margen, para efectuar la revisión salarial del año 2000 del convenio colectivo «Comercio de la Piel» de la Comunidad de Madrid.

Abierta la sesión, por parte de ambas representaciones.

EXPONEN

Las partes se reconocen con capacidad legal suficiente en virtud de lo establecido en el artículo 6.° del convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» de la Comunidad de Madrid.

ACUERDAN

Primero. Aplicación del incremento salarial para el año 2000. Según lo establecido en el artículo 26 de este convenio colectivo el incremento retributivo aplicable para el año 2000 para todos los conceptos salariales, resultará del índice de precios al consumo previsto por el gobierno es del 2 por 100, más un 0,3, debiendo tener en cuenta que a este porcentaje deberá aumentarse un 1 por 100 del incremento aplicable es de un 3,3 por 100, desde el 1 de enero del año 2000 respecto a las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1999, que se recogen en documento anexo.

Los atrasos correspondientes al incremento salarial se abonarán en los primeros meses del año 2000.

Segundo. Enviar el presente acta a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid, para que tras los trámites oportunos sea registrada y ordenada su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por ser de ámbito territorial.

Y los asistentes, leído lo que antecede, hallándolo de conformidad, firman la presente acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

Tablas de salarios del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general de la Comunidad de Madrid para el año 2000

Categoría	*Salario mensual*	*Salario anual*
Grupo I		
Personal técnico titulado:		
Ingenieros y licenciados	167.909	2.518.635
Ayudante técnico sanitario	109.313	1.639.695
Grupo II		
Personal mercantil técnico o titulado:		
Jefe de personal, ventas y compras	167.909	2.518.635
Encargado general	167.909	2.518.635
Jefe de almacén	139.759	2.096.385
Jefe de sucursal	139.759	2.096.385
Jefe de sección	122.594	1.838.910
Encargado establecimiento, comprador, vendedor	122.594	1.838.910
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	109.313	1.639.695
Corredor de plaza	107.226	1.607.940
Dependiente	107.226	1.608.390
Ayudante de dependiente	98.543	1.478.145
Grupo III		
Personal técnico no titulado:		
Jefe de administración	155.226	2.328.390
Jefe de sección	128.906	1.933.590
Personal administrativo:		
Contable, cajero, taquimecanógrafa con idioma extranjero	122.569	1.838.535
Oficial administrativo	109.025	1.635.375
Operador, contable, codificador y perforista, secretaria	109.025	1.635.375
Auxiliar administrativo de 18 a 22 años	100.286	1.504.290
Aux. administrativo de más 22 años	107.195	1.607.925
Auxiliar caja de 16 a 18 años	73.966	1.109.490
Auxiliar caja de 18 a 22 años	98.543	1.478.145
Auxiliar caja de más de 22 años	107.195	1.607.925
Grupo IV		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Dibujante	139.759	2.096.385
Escaparatista	130.635	1.959.525
Rotulista	114.304	1.714.560
Profesional oficio de 1.ª	107.195	1.607.925
Profesional oficio de 2.ª	100.287	1.504.305
Capataz	109.505	1.642.575
Mozo especializado	98.457	1.476.855
Mozo	97.536	1.463.040
Telefonista	98.457	1.476.855
Recadista	71.144	1.067.160
Grupo V		
Conserje, cobrador, vigilante, sereno, ordenanza, portero, guarda	98.457	1.476.855
Personal de limpieza (por horas)	801	
Grupo VI		
Aprendiz de 1.er año	73.993	1.109.895
Aprendiz de 2.° año	79.247	1.188.705
Plus de transporte	8.281	

Madrid, 1 de septiembre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/21.232/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 5 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del con-

venio colectivo de la empresa «Dragados y Construcciones, Sociedad Anónima y URBASER, Sociedad Anónima (Unión Temporal de Empresas)» —Planta Transferencia de Las Rozas— recogida de sólidos urbanos. (Código número 2810173).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Dragados y Construcciones, Sociedad Anónima y URBASER, Sociedad Anónima (Unión Temporal de Empresas)» —Planta Transferencia de Las Rozas— recogida de residuos urbanos, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 16 de junio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.° Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Acta de la revisión salarial año 1999 del convenio colectivo de ET Las Rozas-DRAUCAM

Asistentes:

Por los trabajadores:

— Don Gabriel Morilla Rosa.

Por la FRAADD-Comisiones Obreras:

— Don Jesús A. Fenández Bejar (asesor Comisiones Obreras).

Por la empresa:

— Don Vidal Fernández Prada.

— Don Ignacio Triana Gracián.

Reunidas las personas arriba indicadas en Las Rozas (Madrid), a las 12,00 horas del día 16 de junio de 2000, para realizar la revisión salarial del año 1999, alcanzan los siguientes

ACUERDOS

Según dispone la disposición final primera de dicho convenio ha de realizarse la revisión salarial del 0,4 por 100, al haber sido el índice de precios al consumo real del año 1999 del 2,9 por 100 sobre el 2,5 por 100 que fue la subida para el mencionado año, con revisión del índice de precios al consumo por la diferencia. De tal manera que se modifican los siguientes artículos:

Art. 13. *Incapacidad permanente.*—Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos acuerdos o convenios, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, derivada de accidente laboral, la empresa acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante y el trabajador tuviera más de un año de antigüedad en la empresa, éste percibirá las siguientes cantidades en función de la edad que tuviera en el momento de la declaración de invalidez:

— Igual o mayor de cincuenta y cinco años: 965.605.
— De cincuenta a cincuenta y cuatro años: 1.284.212.
— De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 2.574.944.
— De cuarenta a cuarenta y cuatro años: 3.862.416.
— De treinta y cinco a treinta y nueve años: 4.835.648.
— De treinta y cuatro o menos años: 5.149.888.

Art. 15. *Condiciones económicas.*—El salario bruto para el año 1999 del personal afectado por este convenio es el que se especifica en las tablas salariales anexas.

Durante los años 1998, 1999 y 2000 se procederá a la equiparación del salario anual de los peones con el de los operadores. El incremento se dará incrementado un tercio al año el plus de convenio.

Art. 16. *Complementos salariales y extrasalariales.*—Se establece como complementos salariales los siguientes:

— Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.
— Plus de productividad.
— Incentivo.

Todo ello según consta en las tablas salariales anexas para cada categoría.

Asimismo se establece un plus de transporte y distancia de naturaleza extrasalarial que figuran en las tablas salariales para cada categoría.

Todos estos complementos se abonarán por día efectivamente trabajado.

Art. 25. *Seguro colectivo.*—En caso de accidente laboral o enfermedad como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad laboral permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 2.832.439 pesetas, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan. A estos efectos la empresa se obliga a suscribir el correspondiente seguro de los trabajadores, tomando efecto el seguro el día séptimo siguiente a la firma del convenio.

Art. 29. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores que anticipen voluntariamente su jubilación, percibirán por año de servicio prestado las siguientes cantidades, en función de la edad del productor al tiempo de solicitarla

— Si se solicita a los sesenta años: 72.197.
— Si se solicita a los sesenta y un años: 36.610.
— Si se solicita a los sesenta y dos años: 24.895.
— Si se solicita a los sesenta y tres años: 14.938.
— Si se solicita a los sesenta y cuatro años: 9.958.

Se adjunta tabla salarial para cada categoría con la revisión del índice de precios al consumo.

Se acuerda remitir esta actualización a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid para su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las …… horas del día arriba mencionado.

DRAUCAM

Tabla salarial año 1999. Revisada
ET Las Rozas

	Salario base	*Plus producti.*	*Incen-tivo*	*Plus transp.*	*Plus tóxico*	*Paga Navidad/ verano*	*Paga beneficios*	*Vacaciones*	*Total anual*	*Plus nocturno 25% sal. base*	*Bienio ptas./día*	*Quinquenio ptas./día*	*Hora extra*
Peón	3.285	793	696	1.350	545	147.062	74.040	151.965	2.537.769	821,25	164,25	558,46	1.630
Operador	3.285	793	1.043	1.350	545	147.063	76.509	151.965	2.634.622	821,25	164,25	558,46	1.630
Conductor	3.347	1.601	1.344	1.640	1.578	200.416	105.693	207.096	3.212.032	837,83	167,35	569,05	2.315
Encargado	3.375	2.185	2.229	1.923	1.951	215.366	113.264	225.202	4.150.784	843,75	168,75	573,83	2.492

Festivo: 20.986.
Plus especial: 2.796.
Para la retribución anual bruta se ha considerado:

Peones y operadores: 334 días para el salario base y 272 para los pluses.
Conductores: 334 días para el salario base y 224 para los pluses. Están acogidos al artículo 7.° del convenio. Por necesidades de la empresa trabajan cinco días a la semana.
Encargado: 334 días para el salario base y 272 para los pluses.

Madrid, 5 de septiembre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/21.238/00)