

BOLETIN DE LA COMUNIDAD DE MADRID OFICIAL



Suplemento al número 273, correspondiente al día 16 de noviembre 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 la «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE)». (Código número 2803832) 2
- Resolución de 28 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 «Clivet España, Sociedad Anónima». (Código número 2801352) 16
- Resolución de 29 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 «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos», suscrito por la Asociación Madrileña de Industrias de Café, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2804005) 19
- Resolución de 29 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 «Protección Castellana, Sociedad Limitada». (Código número 2811222) 20
- Resolución de 29 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 «Poliseda, Sociedad Limitada». (Código número 2811272) 31
- Resolución de 29 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 «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima» —centro de Alcalá, 728—. (Código número 2811301) 50
- Resolución de 3 de octubre 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 «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—». (Código número 2808862) 58
- Resolución de 6 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de Madrid» para los años 1999 y 2000 68
- Resolución de 10 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2808255) 82
- Resolución de 10 de octubre 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 «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2808255) 95

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 la «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE)». (Código número 2803832).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE)», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 26 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

PREÁMBULO

Reunidas las dos partes de este convenio, ha sido acordado por la representación legal de la empresa y el comité de la misma.

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente convenio será aplicable a todo el personal contratado por la «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE)», en los diferentes centros de trabajo de Madrid y su provincia.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Este convenio afecta a todo el personal mencionado anteriormente. Queda excluido del ámbito de aplicación el personal directivo y jefes de departamento, y en general, quien tenga con la empresa un contrato de características especiales.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, cualquiera que sean las fechas de su aprobación. Su vigencia será desde el 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000, y será prorrogado tácitamente si con dos meses de antelación no fuere denunciado por algunas de las partes, comunicándose a la otra por escrito.

Art. 4.º *Incremento salarial y revisión salarial*.—Las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 1999 del presente convenio serán incrementadas en un 3 por 100, para todo el personal (anexo I y anexo II) en todos los conceptos remunerativos y salariales, excepto horas extraordinarias.

Revisión salarial: si el índice de precios al consumo real acumulado del año 2000 superase el 3,2 por 100, la demasía será incrementada en tablas desde el 1 de enero de 2000 y se abonará la retroactividad desde el 1 de enero de 2000 en el mes que se conozca el índice de precios al consumo real de 2000, actualizándose las tablas desde el 1 de enero de 2000, en todos los conceptos remunerativos y dinerarios, excepto horas extraordinarias.

Art. 5.º *Garantía del personal*.—En el caso de que existiese algún productor, que tuviera reconocidas las condiciones económicas consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Art. 6.º *Modificaciones*.—Toda disposición de rango superior a este convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, será incluida automáticamente en éste con efectos a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

Art. 7.º *Convenio y seguridad y salud*.—La empresa queda obligada a entregar un ejemplar de estos reglamentos a cada uno de los trabajadores de la empresa, así como al personal de nuevo ingreso en el momento de su contratación, esta obligación será dentro de los cuarenta días de la firma de este convenio.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a los efectos de su aplicación práctica habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

Art. 9.º *Clasificación de puestos de trabajo*.—Todos los puestos de trabajo de la «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima (SICE)», serán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos.

Esta labor de clasificación de puestos de trabajo será realizada por una comisión mixta entre la representación de los trabajadores y por la empresa, en un plazo de seis meses.

Art. 10. *Ingreso de personal*.—La empresa realizará de acuerdo con las disposiciones en vigor las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

No obstante, la empresa para cubrir las vacantes de un puesto de trabajo deberá establecer la siguiente preferencia:

1. Personal que lleve más de tres años con contrato de conservación, dentro de la misma categoría del puesto a cubrir.

2. Personal fijo de la empresa con categoría inmediatamente inferior.

3. Los hijos de los trabajadores tendrán prioridad de ingreso en la empresa una vez superadas las pruebas de ingreso

que la misma establezca, anunciándose éstas en los tableros de anuncios de todos los centros de trabajo con quince días de antelación.

A efectos de dar cumplimiento efectivo del presente artículo, la empresa queda obligada a cubrir en los diferentes centros de trabajo que tiene ubicados en Madrid y provincia todas las vacantes que se produzcan dentro de la empresa, así como los nuevos puestos de trabajo que se vayan a crear, comunicándolo en los tablones de anuncios.

Art. 11. *Reglamento de movilidad del personal.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones vigentes en esta materia, previa notificación y consulta a la representación de los trabajadores.

Cambios de puestos de trabajo provisionales: se entenderá como cambio de puesto de trabajo provisional la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses y solamente podrá producirse por necesidades de servicio, previa comunicación por escrito, al interesado y a la representación de los trabajadores, con cuarenta y ocho horas hábiles de antelación.

También estarán considerados como cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción, ascenso, excedencia, servicio militar, larga enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración.

En los casos que por necesidades del servicio sea preciso cambiar a un trabajador de puesto o centro de trabajo, por un período de tiempo determinado se compensará al trabajador afectado del mayor gasto que este cambio pudiese ocasionar, asimismo se le abonará la diferencia del salario si el puesto que va a ocupar provisionalmente, sea de categoría superior a la suya.

La dirección de la empresa podrá cambiar de puesto, por necesidades del trabajo, a cualquier productor, respetando el criterio de antigüedad, con carácter provisional, procurando que estos cambios empiecen por los puestos más afines a su trabajo habitual, los profesionales no podrán realizar tareas de peonaje.

En los casos de reclamación por este motivo se cursará a través de la representación de los trabajadores, lo cual no eximirá al trabajador de su responsabilidad.

Igualmente y con carácter provisional, se podrá cambiar al personal de puestos de trabajo por causa de fuerza mayor no imputable a la empresa y que no la produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

Si transcurridos tres meses, el trabajador continúa en el puesto de trabajo, se le reconocerá la retribución y categoría correspondiente al mismo, como condición «ad personam», pero no así el carácter de «titular definitivo del mismo», que se deberá cubrir según las normas establecidas en el reglamento de ascensos.

Toda comunicación de cambio provisional obligará al jefe responsable de notificar el final del cambio de puesto a la oficina de personal, al interesado y a la representación de los trabajadores con cuarenta y ocho horas hábiles de antelación.

En los casos de que no se cumpliera el requisito de información a la representación de los trabajadores, expresados en este artículo, la movilidad del trabajador quedará sin efecto.

Lo dispuesto en este reglamento, se concreta a los cambios de puestos de trabajo que se realicen a partir del 1 de enero de 1992.

Desplazamientos temporales: se entenderá como desplazamientos temporales aquellos que se realicen para ejecutar obras fuera de los diferentes centros de trabajo de la empresa, en este caso la empresa podrá desplazar al personal a una

población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viajes y dietas.

Los trabajadores, con carácter optativo, podrán disfrutar de un día de descanso cada quince días desplazados en obras, previa autorización del responsable de la obra, de recuperarlo diariamente durante dicho período, siendo el desplazamiento (billetes más horas de viaje) por cuenta del trabajador, percibiendo la dieta del día de descanso.

En caso de que el trabajador esté desplazado cuarenta y cinco días seguidos o alternos, tendrá derecho a dos días hábiles de descanso, siendo el importe de los billetes por cuenta de la empresa y las horas de viaje de los mismos repartidos entre empresa y trabajador, siendo el regreso a su domicilio por cuenta del trabajador y el regreso a obra por cuenta de la empresa. Si el desplazamiento a residencia habitual del trabajador se efectuase en viernes, después de cumplir su jornada laboral, el trabajador percibirá el importe de la dieta.

En caso de que el trabajador esté desplazado 90 días, tendrá derecho a cuatro días hábiles de descanso siendo los desplazamientos (billetes más horas de viaje) por cuenta de la empresa.

El regreso a su domicilio se hará el viernes, una vez cumplida la jornada normal de trabajo, percibiendo la semana completa de dietas, y disfrutando las horas de viaje que haya invertido, a continuación de los días de descanso, según el medio de locomoción autorizado. Preferentemente y por causa justificada, el trabajador podrá disfrutar de los días recuperados a continuación de permiso por desplazamiento de los dos o cuatro días a que tenga derecho.

Si el trabajador optase por disfrutar un día cada quince días, este disfrute no interrumpirá el tiempo de desplazamiento temporal a que tenga derecho.

Previo autorización del jefe de obra, los trabajadores podrán repartir las horas semanales de trabajo de tal manera que el viernes puedan salir antes de la terminación de la jornada. En el supuesto de que por necesidades del servicio el trabajador no pudiese disfrutar los días que le correspondan por desplazamiento de los cuarenta y cinco o 90 días, éstos serán acumulativos para disfrutarlos dentro del año natural, salvo mutuo acuerdo.

Los días acumulados por el trabajador serán disfrutados de forma automática a requerimiento del mismo cuando concurren cualquiera de los supuestos reflejados en el artículo 39, del presente convenio, apartado 1.4 y 8, y el resto de mutuo acuerdo.

Se deberá establecer un sistema que permita al trabajador con más de cincuenta años de edad, procedente de obras que se realicen a la intemperie o en condiciones especiales de penosidad, toxicidad o peligrosidad, tener opción a la cobertura de las plazas que se produzcan dentro de la empresa, en condiciones de trabajo físicamente mejores, conservando su misma categoría y retribución.

Traslado de residencia: está comprendido en este apartado la movilidad del personal cuando traspase los límites del centro de trabajo, tenga carácter definitivo y lleve implicado cambio de domicilio.

Si el traslado se realiza por conveniencia de la empresa, el productor tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto los propios como los de su familia y enseres, percibiendo además una indemnización equivalente a tres mensualidades del salario real si el trabajador fuera soltero y cuatro mensualidades si el trabajador fuese casado, o soltero con familiares a su cargo, debiendo asimismo la empresa compensar el importe del alquiler de la nueva vivienda, de las mismas características que la anterior y gastos de colegio.

Este tipo de traslado sólo podrá realizarlo la empresa con trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

Para realizar este traslado se requerirá el previo consentimiento y aceptación de la representación de los trabajadores, a los que se notificará con la documentación necesaria y con treinta días de antelación, las razones que justifiquen tal decisión.

Art. 12. *Cursillos de formación profesional.*—Durante la vigencia del presente convenio la empresa organizará cursillos de formación profesional extensibles a toda la plantilla con carácter rotativo, informando a la representación de los trabajadores sobre el desarrollo y contenido de los mismos.

Art. 13. *Reglamento de ascensos.*—Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior, desempeña las funciones encomendadas, con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba igual al que le correspondería a un trabajador de nuevo ingreso de su misma categoría profesional. La remuneración correspondiente a la nueva categoría profesional y nivel de nuevo puesto comenzará a devengar por el productor desde que comenzó a realizar dichas funciones. En el caso de que el trabajador no comenzara a desempeñar sus nuevas funciones inmediatamente, el productor comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a partir de los tres meses de prueba de ascenso.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, cuyo pronunciamiento lo hará la comisión mixta de examen y el jefe inmediato, quedará en su anterior puesto de trabajo, categoría profesional y remuneración.

En orden al ascenso se considerarán las siguientes situaciones específicas:

a) Personal con categoría de mando: se cubrirán por libre designación de la empresa, teniendo prioridad titulados con una antigüedad mínima de dos años.

b) Personal de secretaría: se cubrirán mediante oposición.

Deberá reseñar los puestos de trabajo que están afectados por los puntos a) y b) del presente artículo la dirección de la empresa.

Art. 14. *Normas de los exámenes de ascenso.*—Todas las decisiones referentes a esta norma se tomarán con la participación de la comisión mixta que se cree para cada caso específico.

La convocatoria y realización de los exámenes de ascenso, se harán de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, se anunciará su existencia en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo. El mencionado anuncio deberá reseñar:

- Categoría del puesto.
- Horario del puesto o si se trabaja a turnos.
- Denominación del mismo.
- Material que servirá de base al examen.
- Plazo de presentación de solicitudes.
- Fecha de examen.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días laborables desde la fecha de publicación del anuncio o de su recepción en obras.

La fecha del examen será como mínimo de diez días y como máximo de veinte días desde la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

b) Supervisión y celebración de exámenes, será efectuada por la comisión mixta que para esta finalidad se haya creado, así como su desarrollo, vigilancia y clasificación.

c) Las aptitudes para el puesto a cubrir serán establecidas a partir de la puntuación mínima de exámenes prácticos, la comisión mixta tendrá en cuenta a la hora de puntuar, los antecedentes profesionales del concursante, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con la categoría del puesto a cubrir.

d) Los participantes designados para cubrir las plazas vacantes serán informados de su aptitud en un plazo inferior a diez días, a partir de la fecha del examen.

e) Igualmente serán informados en el mismo plazo las personas aptas, que no hayan sido designadas para cubrir las plazas vacantes con la finalidad de poner en su conocimiento que estén capacitadas para cubrir las nuevas vacantes a puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen, durante los cuales no se harán convocatorias hasta que se cubran las vacantes con las personas aptas existentes. Asimismo se deberá informar en el mismo plazo a las personas no aptas.

f) Cada concursante podrá revisar su examen.

g) Para poder optar a un examen de ascenso será requisito indispensable llevar en la última categoría por lo menos seis meses.

h) La asignación de categoría se confirmará después de pasar el período de prueba establecido, de acuerdo con el párrafo segundo del reglamento de ascensos del presente convenio, en el cual el trabajador haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento mínimo exigido.

i) La plaza promocionada deberá ser ocupada en un plazo no superior a un mes natural contando a partir de la fecha de comunicación de designación de la misma.

j) Si por causas ajenas al designado no se llegase a cubrir la plaza, el trabajador será confirmado en dicha categoría a los dos meses naturales, contados desde la fecha de su designación.

k) La ocupación de la plaza que deja vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional hasta que sea confirmado en su nuevo puesto. La empresa deberá notificar a la representación de los trabajadores de todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de la misma.

Art. 15. *Comisión mixta.*—A efectos de dar cumplimiento al presente reglamento, siempre que se vaya a realizar un examen de ascenso dentro de la empresa, se formará una comisión mixta, la cual estará compuesta por dos representantes de la dirección y dos representantes de los trabajadores, los cuales designarán un asesor de la misma categoría del puesto a promocionar.

Si efectuado el examen no resultase apto ninguno de los candidatos presentados, la empresa quedará obligada a hacer un cursillo de capacitación entre los concursantes y volverá a ser convocada la misma plaza, en un plazo no superior a quince días a la finalización de dicho cursillo.

La comisión mixta tendrá las siguientes atribuciones:

- Determinar el orden de aplicación del presente reglamento, a cada caso concreto.
- Determinar el peso relativo a conceder a las distintas pruebas en cada examen, de acuerdo con las características del puesto a cubrir.
- Atender las reclamaciones que se presenten, dando a revisar los exámenes a quien origine alguna reclamación.
- Proponer sugerencias de modificación, del sistema o plazos establecidos en el mismo, en orden a agilizar o mejorar su funcionamiento interno.

Art. 16. *Faltas y sanciones.*—Se aplicará lo dispuesto sobre las faltas y sanciones en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones sobre la materia de pertinente aplicación.

Se acuerda como plazo máximo para comenzar el cumplimiento de una sanción el de treinta días hábiles, a partir de la fecha en que la sanción sea firme.

Este caso no es aplicable en el supuesto de que la sanción consista en despido.

Siempre que la empresa vaya a sancionar o despedir a un trabajador que haya incurrido en falta, el jefe de personal deberá notificar por escrito del asunto a la representación de los trabajadores para que realice una investigación, dando informe por escrito al jefe de personal, antes de cuarenta y ocho horas desde la notificación. La empresa no podrá tomar una decisión dentro de las cuarenta y ocho horas, si no ha recibido antes el informe de la representación de los trabajadores.

Prescripción de las faltas: a partir de la fecha en que la dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello:

- Las faltas leves prescribirán a los diez días.
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días.
- Las faltas muy graves, prescribirán a los sesenta días.
- Todo ello sin perjuicio de la prescripción a los seis meses de haberse cometido.

Art. 17. *Garantías sindicales.*—La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, fuera de horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, a fin de que sea distribuida, sin que el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo, previa comunicación al jefe de personal. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

La empresa reconoce plenamente a las secciones sindicales:

a) Cuotas sindicales: a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa.

b) Delegados sindicales: las centrales sindicales podrán nombrar un delegado que ostente la representación del sindicato central. El delegado sindical deberá ser trabajador en activo y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a que represente.

Serán funciones de los delegados sindicales:

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

2. Podrá asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud en el trabajo, y comisiones mixtas con voz y voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de

empresa de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por el presente convenio al comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo o personal, que afecte a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, relación de empleo, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, al menos con quince días de antelación.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

7. Mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

8. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

9. Los delegados sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Excedencias: podrán solicitar la situación de excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargos sindicales de relevancia provincial o local a nivel del sindicato respectivo en cualquiera de sus modalidades. Igualmente disfrutarán de excedencia los cargos sindicales de relevancia nacional.

Permanecerán en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa en el plazo de quince días si lo solicitara.

Participación en las negociaciones de convenio colectivo: a los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional, provincial o local de las centrales o sindicatos reconocidos en el presente convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma, a fin, de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación.

De los comités de empresa: sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente dentro de los quince primeros días sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, 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.

2. Igualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria en el plazo de siete días de la solicitud del comité de empresa, 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 treinta días previos a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales y 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 en la empresa.

4. En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo, con quince días de antelación.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, con un mes de antelación.

c) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante los órganos jurisdiccionales.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto despido. (Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa y la parte sancionada).

e) En lo referente a las estadísticas sobre el absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

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 a los pactos, condiciones o usos, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. La calidad de la docencia y la efectividad de las mismas en los centros de formación y capacitación de la empresa.

3. Las condiciones de seguridad y salud, 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 sus trabajadores o sus familiares.

D) 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.

E) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto a) de este artículo, 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.

F) El comité velará no sólo, porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

G) La dirección de la empresa queda obligada a notificar en los cinco primeros días de cada mes las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, secciones y personal que las ha efectuado y trabajos especiales del personal en plantilla.

Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese o dimisión.

Si el despido o sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán atendidos aparte del interesado, el comité de empresa restante, delegados sindicales, y el delegado del sindicato a que pertenezca.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, empleo y económicas.

b) Los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas que determina la ley siendo remuneradas.

La empresa reconoce la acumulación de horas de los distintos miembros del comité, delegados sindicales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajados sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas las empleadas en negociación colectiva.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral.

e) La empresa pondrá a disposición del comité un local, a la vez será compartido con las centrales sindicales.

f) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser acumuladas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité, a fin de prever la asistencia de los mismos al curso de formación organizado por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades así como serán computables las horas de los delegados sindicales.

Art. 18. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo de 2000 se establece en 1.778 horas anuales, el tiempo de bocadillo será efectivo de trabajo. Durante este año se realizarán ocho horas diarias de tiempo efectivo de trabajo de lunes a viernes, excepto fiestas y vacaciones. Para el personal que trabaje a turnos realizará el horario marcado en los baremos legales que empresa y comité acuerden. Si una vez finalizado el año no se hubieran llegado a realizar las 1.778 horas la empresa no realizará descuentos económicos o laborales.

El exceso de horas trabajadas para este año 2000 son catorce horas, se disfrutarán un día de puente el 7 de diciembre de 2000 al 50 por 100 del personal, y las seis horas restantes se disfrutarán a elección del trabajador, notificándolo a su jefe superior con dos días de antelación.

Todos aquellos trabajadores que en la actualidad vengán disfrutando de la reducción de siete minutos diarios que puedan ser acumulativos, continuarán con ese derecho.

Los trabajadores que por derechos adquiridos o disposición legal disfruten de un horario inferior al citado, continuarán con el mismo, percibiendo las retribuciones del convenio.

Flexibilidad a la entrada del trabajo en cuarenta y cinco minutos para todo el personal, pudiéndose recuperar a la hora de salida.

Se conceden cinco minutos de tolerancia de entrada al trabajo en jornada de mañana, tarde y noche. Al personal que se retrase se le descontarán los minutos reales de retraso de su salario.

En el caso de huelga de transportes públicos se estará a lo acordado entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Art. 19. *Reglamento de vacaciones.*—Los días de vacaciones serán de treinta y un días naturales o sea veintitrés días laborables empezándose a disfrutar a partir de un lunes.

No obstante el disfrute de vacaciones deberá ajustarse a las siguientes normas:

- Las vacaciones anuales del personal de «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima», deberán estar concretadas como última fecha el día 1 de mayo del mismo período anual debiendo estar reflejadas en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.
- El disfrute de las vacaciones deberá efectuarse desde el 1 de junio al 30 de septiembre, salvo expresa petición del trabajador.
- La prioridad en la elección del período de vacaciones sería para los trabajadores con responsabilidad familiar de forma que coincidan las suyas con los períodos de vacaciones escolares.
- El cómputo de las vacaciones se efectuará cada año natural.
- El trabajador tendrá derecho a percibir por adelantado en concepto de anticipo sobre vacaciones del importe nominal de las mismas.
- De mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, las vacaciones podrán disfrutarse partidas.

Si la empresa no tuviera reflejadas las listas de las vacaciones el día 1 de mayo de 2000, los trabajadores podrán disfrutarlas cuando les convenga, previa comunicación a la empresa.

Retribución vacaciones. Se calculará sobre el total de emolumentos remunerativos percibidos en el trimestre anterior a la fecha del disfrute de vacaciones, excluyendo pluses de distancia, comedor y horas extraordinarias.

Art. 20. *Reglamento de pensiones complementarias.*— Jubilación: todo trabajador que, al cumplir los sesenta y cinco años de edad y reuniendo los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, se jubile a petición propia, tendrá derecho a la pensión complementaria, que se indica a continuación. Si el trabajador que cumplidos los sesenta y cinco años y siendo deseo de la empresa que se jubile, no quiere hacerlo pese a tener derecho a la pensión del sistema de la Seguridad Social, perderá el derecho a la pensión complementaria.

El trabajador que al cumplir los sesenta y cinco años no reúna los requisitos necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, tendrá derecho a la pensión complementaria cuando llegue a reunir dichos requisitos y siempre que se jubile en el tiempo de cumplir los referidos requisitos.

Pensión complementaria de jubilación: «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima» cumplimentará si es preciso la pensión legal hasta alcanzar el importe que resulta de aplicar para los casados, solteros o viudos el 80 por 100 del total de su salario real bruto, excluyendo la ayuda familiar, las horas extraordinarias y extrasalariales, tomando la media de los ingresos de los dos años anteriores a la jubilación.

Viudedad: en el caso de muerte de un productor de «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima» su cónyuge tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal, que sumada a la pensión que la beneficiaria perciba del Instituto Nacional de la Seguridad Social, le garantice un 45 por 100 del salario real bruto del citado productor, tal como se define y especifica en el apartado anterior.

Cuando el causante, al tiempo de su fallecimiento fuera de pensionista de jubilación, la base para determinar la pen-

sión de viudedad será la misma que sirvió para determinar su pensión complementaria de jubilación.

Orfandad: tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad, los hijos de los productores de «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima» fallecidos, que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados.

La pensión consistirá en una cantidad que, sumada a la pensión de orfandad del Instituto Nacional de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 de la misma base que sirvan para determinar la pensión complementaria de viudedad para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes indicado se incrementará con el 45 por 100 cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos el incremento se distribuirá entre ellos por partes iguales.

La pensión de viudedad y orfandad no podrá exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del salario real bruto del productor, tal como se define y especifica en el párrafo segundo.

El plan de pensiones será aplicable al personal que hubiese ingresado en «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima» antes del 1 de enero de 1987.

La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa, se comprometen a discutir el mencionado plan de pensiones una vez publicada la nueva ley de pensiones.

Art. 21. *Prima de mérito.*—Se calculará sobre tablas del anexo I para todo el personal con un abanico del 25 al 32 por 100 y de acuerdo con las normas generales de organización del trabajo en vigor dentro de la empresa.

Art. 22. *Plus de antigüedad.*—Se establece el sistema de trienios cuya cuantía de los pluses de antigüedad será del 5 por 100 para el primer trienio y el 3 por 100 para todos los restantes, calculándose su importe sobre las tablas del anexo II. Este importe nunca podrá sobrepasar el 60 por 100 de dichas tablas.

Se computarán a estos efectos los períodos de aprendizaje y tiempo de trabajo como pinche, botones y aspirantes, al igual que en todos los demás casos, para los que ostente estas categorías en la entrada en vigor de este convenio y para los que en el futuro ingresen en el mismo.

Premio de permanencia en la empresa: el productor que hubiese permanecido veinticinco años ininterrumpidos al servicio de la empresa, se le concederá un premio consistente en 105 días de retribución convenio para el personal obrero, 3,5 mensualidades al 85 por 100 de la retribución convenio para los empleados, computándose ambos sobre el último año de su permanencia en la empresa antes del cumplimiento de los veinticinco años, y se hará efectivo en el mes de julio, para los que cumplen en el primer semestre y en diciembre para los del segundo semestre.

Art. 23. *Gratificación extraordinaria.*—«Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima» pagará tres pagas extraordinarias, la de julio y diciembre consistentes cada una de ellas en una mensualidad a su personal empleado y treinta días al personal obrero. Y la de octubre consistente en veintinueve días para todo el personal (obrero y empleado). Estas pagas serán calculadas sobre la suma de retribuciones convenio, plus antigüedad, plus jefe de equipo y devengos extrasalariales.

Serán efectivas en los meses siguientes:

- Julio antes del día 10.
- Diciembre antes del día 15.
- Octubre antes del día 30 de septiembre.

El devengo de estas pagas será el establecido en las disposiciones vigentes y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el correspondiente a en-

fermedad, servicio militar, accidente de trabajo, vacaciones anuales y permisos retribuidos.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Se estará en lo que marque la ley vigente en cada momento.

A efectos de lo anterior en los casos de pedidos imprevistos y períodos punta de producción habrá un estudio previo para consideración de las horas extraordinarias como estructurales, habituales proceder los distintos tipos de contratación.

Respecto a ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, cuando excedan de siete días, serán consideradas no estructurales siempre que la empresa tenga un conocimiento de ellas.

A petición del trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre pudiendo acumular para disfrutarlo posteriormente.

Art. 25. *Número de jornadas al año.*—El número de jornadas al año será el que resulte de restar de los días naturales del año, los siguientes:

— Sábado, domingo, fiestas y vacaciones.

No obstante lo indicado en párrafos anteriores, los operarios que estén realizando obras o reparaciones y trabajen algún sábado por necesidades del servicio, compensarán las horas trabajadas con arreglo al artículo 24.

Art. 26. *Conceptos remunerativos.*—Se considerarán conceptos remunerativos por el presente convenio los siguientes:

1. Retribución convenio (salario base más plus convenio).
2. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - b) Extrasalarial.
3. De puestos de trabajo:
 - a) Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - b) Nocturnidad.
 - c) Jefatura de equipos.
 - d) Plus de conducción.
4. Calidad y cantidad de trabajo:
 - a) Mejora a la productividad.
 - b) Prima de méritos.
 - c) Horas extraordinarias.
5. Vencimiento periódico superior a un mes:
 - a) Gratificación de julio.
 - b) Gratificación de Navidad.
 - c) Paga de septiembre.
6. Dieta y comedor.

Art. 27. *Comedor.*—A partir del día 1 de enero de 2000 todo el personal afectado por el convenio, cobrará como indemnización por concepto de comedor fijo la cantidad de 12.663 pesetas al mes, durante los doce meses del año. Sin descontar por concepto de enfermedad, accidente, permiso retribuido, consulta médica, permisos no retribuidos y vacaciones.

Art. 28. *Mejora social al personal.*—El personal en caso de accidente o enfermedad percibirá el 100 por 100 de su salario, desde el primer día.

En el supuesto que aumentase el índice de absentismo por este concepto se estudiará el mantener esta mejora en próximos convenios.

Art. 29. *Complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de especial penosidad, toxicidad o peligrosidad, percibirán un 20 por 100 del salario base de las tablas de retribuciones que se adjunten en el cuadro anexo I.

En el supuesto de que muy singularmente concurrieran de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la

marcada peligrosidad supere la normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurrieran dos circunstancias de las señaladas y 30 por 100 si fueran las tres.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo establecido en la legislación vigente.

Art. 30. *Complemento de nocturnidad.*—Con independencia de los conceptos retributivos a los que pudieran tener derecho por horas extraordinarias y por los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, el personal que tuviera derecho a percibir este complemento de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, percibirá el 25 por 100 de su salario base de las tablas de anexo I.

Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará por la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Art. 31. *Retribución convenio.*—Constituido por el salario base y plus convenio, es la que se establece en la tabla de retribuciones del convenio que se determina en el cuadro anexo I.

Art. 32. *Préstamos y avales.*—La empresa destinará en concepto de préstamos 2.000.000 de pesetas con un límite de 175.000 pesetas por persona. El período de devolución será de un año al 5 por 100 de interés. La empresa avalará a su personal los préstamos concedidos a éste por bancos o cajas de ahorros, hasta un máximo de 2.000.000 de pesetas con un límite de 175.000 pesetas por persona, pudiéndose conceder mayor cuantía en casos especiales.

Los préstamos y avales serán adjudicados por el jefe de personal, previa notificación al comité de empresa.

Art. 33. *Locomoción.*—La empresa abonará el importe en pesetas del billete de ida y vuelta a todo el personal que venía disfrutándolo de acuerdo con el artículo 18.

En caso de consulta médica la empresa abonará el importe del billete de ida y vuelta para efectuar dicha consulta. Serán abonados desplazamientos del personal a organismos oficiales siempre que hayan sido citados por el mismo.

Art. 34. *Base de cálculo.*—Para el año 2000 la empresa tomará como base de cálculo para los diferentes conceptos dinerarios de los obreros la de 455 días para este año 2000.

Art. 35. *Jefe de equipo.*—Se regirá por lo establecido en la legislación vigente y sobre el salario base de las tablas que se adjuntan en el anexo I.

Art. 36. *Seguro de vida.*—Sufrirá el mismo incremento que las tablas salariales, siendo potestad del trabajador el incrementar su parte en dichos porcentajes.

Art. 37. *Grupo de empresa.*—La subvención mensual de la empresa será de 27.953 pesetas.

Art. 38. *Excedencias.*—Modalidades: se distinguen las siguientes modalidades de excedencias, atendiendo a la existencia o no de obligatoriedad de su concesión, por parte de la empresa, la causa que la motiva y la duración de la misma.

1. Excedencia de concesión voluntaria. Podrá solicitarla cualquier productor con un año como mínimo de antigüedad en la empresa, especificando los motivos y finalidad de su petición.

El tiempo de duración de este tipo de excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años, con el alcance de incompatibilidad y demás circunstancias que se establezcan en la legislación vigente, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otras excedencias voluntarias, el

trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa.

2. Excedencia de concesión obligatoria. Dentro de este tipo de excedencia se distinguen las siguientes clases:

Por iniciativa y a petición del productor, según los siguientes casos:

a) Cuando medien fundamentos justificados de orden familiar, estudios o salud, será obligatoria la concesión siempre que el productor tenga una antigüedad de dos años como mínimo, y por una duración de seis meses a dos años, el ingreso automático.

b) Cuando el productor solicitante tenga una antigüedad superior a dos años, será obligatoria por una sola vez y por una duración de seis meses como mínimo a cinco años como máximo.

c) Cuando se haga a petición de la autoridad competente para el desempeño por el productor de un cargo público o sindical, en cuyo caso el tiempo de duración de la excedencia se extenderá a todo el tiempo que desempeñe el cargo que se le confió. El ingreso será automático.

3. Excedencia por cumplimiento del servicio militar. El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario por el tiempo de duración del servicio militar, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que permanezca cumpliendo dicho servicio, y dos meses más computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la empresa.

Durante el tiempo que permanezca en el servicio militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas, con arreglo a los sueldos que haya en dicho momento.

La no reincorporación del trabajador fijo al finalizar el servicio militar dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la rescisión de su contrato de trabajo, quedando fija la persona que ocupase el puesto en calidad de eventual.

Por necesidad del trabajador la reincorporación al trabajo será como máximo a los quince días a partir de la fecha de la notificación a la empresa de la finalización del servicio militar.

4. Excedencia por maternidad. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

5. Si estando el trabajador en situación de excedencia falleciera su cónyuge, o pasara a situación de desempleo o divorcio, podrá solicitar el reingreso en la empresa, siendo admitido en estos casos en las mismas condiciones que a la iniciación de la excedencia. Recibida la petición de reingreso por la empresa, antes de que transcurra el período de excedencia, dispondrá de un plazo no superior a un mes a todos los efectos para readmitir al trabajador en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

6. Por lactancia, en cumplimiento del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, la trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrá optar:

A) Ausencia al trabajo de una hora que podrá dividir en dos fracciones.

B) Reducir jornada de media hora diaria.

C) A efectos del apartado B se podrá ir acumulando este tiempo para compensar jornadas completas a disfrutar a petición de la trabajadora.

En todo tipo de excedencia el ingreso será automático siempre que el trabajador así lo requiera.

Art. 39. *Permisos retribuidos.*—El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos con los mismos conceptos salariales que para su categoría profesional se señalen en las tablas del presente convenio colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle en los siguientes casos:

1.º En caso de fallecimiento, grave enfermedad de: cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos de cualquiera de los cónyuges, tres días naturales.

2.º En caso de matrimonio del trabajador, quince días naturales.

3.º En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de ambos cónyuges, un día natural.

4.º En caso de nacimiento de hijo/a, tres días laborales.

5.º En caso de asistencia o consulta médica, cuando el horario de ésta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario, previa justificación.

6.º Por el tiempo necesario en caso de exámenes.

7.º En caso de traslado de domicilio habitual, un día.

8.º Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, salvo complicación.

9.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público personal.

En el supuesto a que se refieren los apartados 1, 4 y 8 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera del domicilio habitual, el permiso se aumentará en un día más.

En los supuestos a que se refieren los apartados 1, 4 y 9 de este artículo, cuando el trabajador estuviera desplazado por la empresa, ésta abonará los importes de los viajes correspondientes, tanto en tiempo como en dinero.

Art. 40. *Reclamaciones de tipo laboral.*—1. La queja o reclamación será hecha en primer lugar ante su jefe inmediato, de forma escrita, con copia al comité.

2. Si por su jefe inmediato no le fuera resuelta la reclamación en un plazo de dos días laborales, podrá recurrir en alzada, por escrito, al director de la división.

3. Si el director de la división en el plazo de dos días laborales no le da una respuesta a su reclamación, o si su contestación no le satisficiera, el productor podrá recurrir directamente a la dirección.

4. Las reclamaciones no susceptibles de espera por su urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al director de la división previa notificación al jefe inmediato, el cual no le denegará.

La dirección dispondrá de un plazo de siete días laborales para contestar al productor.

Art. 41. *Período de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42. *Plantilla y registro del personal.*—La empresa confeccionará un censo de personal, en el que figuren los siguientes datos, correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores:

1) Nombres y apellidos.

2) Fecha de nacimiento del trabajador.

3) Fecha de ingreso del trabajador.

4) Categoría profesional a la 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.

La empresa mantendrá una plantilla fija en «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima» no inferior a la actual, cubriendo todas las bajas que se produzcan con el personal eventual de «Sociedad Ibérica de Construcciones Eléctricas, Sociedad Anónima».

Art. 43. *Normas generales sobre la organización del trabajo.*—La ordenación práctica con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, no obstante y sin merma de la autoridad de la empresa o sus representantes legales, la empresa deberá informar de todas las modificaciones que referente a esta materia se vayan a realizar con anterioridad a la representación de los trabajadores, los cuales podrán a su vez asesorar, orientar y proponer en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Art. 44. *Organización del trabajo y rendimiento.*—Se estará a tenor de lo dispuesto en los artículos 20, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 45. *Revocación.*—Se estará a lo dispuesto a lo que marca el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. *Comisión paritaria.*—Estará constituida por los siguientes miembros:

- Don Joaquín Lázaro Tello.
- Don Marino López Rodríguez.
- Don Mariano Bernardo Almenar
- Don Carmelo Barrio González.

Por parte de la empresa:

- Don Juan Antonio de Sola Solvas.
- Don Juan Torres Carretero.
- Don Fernando Velasco de Alba.

Art. 47. *Atribuciones de la comisión paritaria.*—Son cuestiones atribuidas a la comisión paritaria:

- a) Interpretación del texto del convenio.
- b) Arbitraje facultativo respecto a las cuestiones que surjan en la interpretación y cumplimiento del convenio.
- c) Recibir información sobre la realización de horas extraordinarias para determinar su carácter conyuntural o habitual y adoptar las medidas necesarias para la eliminación de estas últimas.

d) Corrección y adaptación de las tablas salariales cuando proceda su revisión conforme a lo previsto en el artículo 4.º.

Se harán cuatro reuniones fijas al año en las fechas siguientes, día 1 de marzo, 5 de junio, 4 de septiembre y 4 de diciembre de 2000, más las reuniones que sean precisas.

Art. 48. *Cambios de turnos.*—La empresa al acordar los cambios de turnos tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Cuando haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a lo acordado por ambas partes.
2. Se procurará que el turno de noche sea lo más restringido posible siendo rotativo y semanal, entre el personal que atienda al servicio que lo provoque.

En casos excepcionales, los cambios de turnos se notificarán en los tablones de anuncios con veinticuatro horas hábiles de antelación cursando copia al comité con los motivos y las causas que originen estos cambios.

Para el personal mayor de cincuenta y cinco años el hacer turnos de noche, será preciso su expresa voluntad.

Art. 49. *Plus de conducción.*—Se establece la cantidad de 9.545 pesetas al mes.

Para los conductores de camión con carnet de camión, el plus de conducción será de 10.545 pesetas al mes.

El que lleve conduciendo un año consecutivo o tres alternos, cobrará fijo el plus de conducción.

Art. 50. *Dietas.*—La dieta a partir del 1 de enero de 2000, será de 5.390 pesetas y 2.156 pesetas la media dieta.

Si el trabajador estimase no cubrir sus necesidades con esta dieta, podrá acogerse a la modalidad de gastos pagados, previa notificación y estudio de la empresa.

Art. 51. La empresa reconoce en el presente convenio un único comité con los mismos derechos, sea cual sea, el centro de trabajo al que pertenezcan.

Reclamaciones personales: este tipo de reclamaciones se hará directamente al jefe de personal el cual resolverá en el plazo de dos días.

Las reclamaciones no susceptibles de espera por su urgencia o gravedad podrán hacerse directamente al director, previa notificación al jefe de personal.

Todo lo establecido en este convenio, se entiende sin perjuicio de las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se considera como derecho supletorio y aclaratorio de lo que no está expresamente recogido en el mismo.

Art. 52. Ningún trabajador que esté encuadrado en la letra A de las tablas salariales, nunca podrán pasarle a las tablas B.

Cuando cause baja algún trabajador por cualquier motivo que esté en la tabla A, igual número de trabajadores que estén en la tabla B pasarán a la A, buscando un criterio que no sea la antigüedad y por medio de una comisión formada por empresa y comité.

Art. 53. Los delegados de prevención dispondrán de diez horas mensuales, para realizar las funciones que les son propias.

Los delegados de prevención serán:

- Don Felipe Arranz Herrero.
- Don Manuel Morata Madero.
- Don Felipe Escudero Pastor.

Art. 54. *Jubilación forzosa.*—Como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo los trabajadores que no tengan cubierto el período mínimo de cotización. Si no lo tuviese, será expresa voluntad del trabajador el jubilarse o no.

Seguridad y salud

Artículo I. Se cumplirán todas las disposiciones emanadas de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra disposición oficial que beneficie al trabajador en esta materia.

Artículo II. *Reconocimiento médico.*—Fundamentalmente se refiere a:

1. Reconocimientos previos al personal de nuevo ingreso.
2. Reconocimiento anual al personal de plantilla.
3. Reconocimientos especiales a enfermos.
4. Reconocimientos periódicos al personal ocupado en trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
5. Programa de vacunación.
6. Reconocimiento médico cuando cambie de puesto de trabajo (vista, oído, etcétera).

A todo el personal de la empresa se le hará como mínimo un reconocimiento médico anual obligatorio, salvo que por disposición legal el plazo sea inferior. También será obligatorio por parte de la empresa hacerle el grupo sanguíneo para que conste en la ficha médica. Al personal desplazado fuera de Madrid, realizando obras fuera del centro de trabajo, se le realizará el reconocimiento médico obligatorio en las fechas comprendidas del 15 al 31 de diciembre, salvo que se encuentre disfrutando vacaciones, en este caso la empresa realizará dicho reconocimiento en fecha acordada por ambas partes.

El 31 de diciembre deberá estar realizado el reconocimiento médico anual de todo el personal, comunicándole el resultado de dicho reconocimiento.

Artículo III. La empresa tendrá un servicio médico permanente exterior que afectará a todos los trabajadores. Los gastos de desplazamiento y todos los que originen dicho servicio correrán por cuenta de la empresa.

Artículo IV. *Herramientas de trabajo*.—La empresa estará obligada a proveer y reponer a los trabajadores de herramientas adecuadas y en buen uso, que garanticen todos los medios de seguridad para cada caso específico de trabajo. Estas herramientas serán según los trabajos a realizar la que designe la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo V. *Medios de seguridad*.—La empresa deberá dotar a los trabajadores que realicen trabajos que acarreen algún riesgo, de todos los medios de seguridad que a esta finalidad establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre.

Todos los medios deberán ser revisados por el maestro antes de entregarlos a los operarios, para su uso.

Los cuales bajo su responsabilidad se podrán negar a realizar un trabajo si estiman que los medios de seguridad puestos a su alcance no son los necesarios y dar parte por escrito al comité de seguridad y salud en el trabajo o en su ausencia al comité de empresa. El comité de seguridad y salud deberá revisar los medios de seguridad cada tres meses o siempre que lo solicite un trabajador. El operario que no utilice los medios de seguridad que le son entregados por el maestro y que estén en buenas condiciones o desobedezca una norma de seguridad podrá ser amonestado la primera vez y sancionado por la dirección, si vuelve a reincidir en la misma falta, con independencia de que resulte o no lesionado.

Artículo VI. *Elementos tóxicos inflamables*.—Todos los departamentos o materiales que tengan tóxicos o sean inflamables, deberán ser separados de los demás departamentos y deberán estar adecuadamente aislados y con sus correspondientes medidas de seguridad, emanadas de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo VII. *Botiquines habilitados de seguridad y salud*.—La empresa tendrá instalados botiquines en cada sección de trabajo, así como cada vehículo con todo lo necesario para la práctica de primeros auxilios que esté autorizado realizar un socorrista y habilitando trabajadores como socorristas.

Dichos botiquines serán repuestos cada dos meses o cuando sea necesario por los jefes de equipo o maestros de taller. Los botiquines de los camiones serán repuestos en el mismo plazo por los jefes de equipo o conductores.

La empresa deberá realizar cursillos de socorrismo entre los maestros y operarios que realicen trabajos en descampados o alejados de poblaciones, con la finalidad de que en caso de accidente de algún operario, se le pueda prestar los primeros auxilios antes de llevarlos a la población más cercana. Dichos cursillos se repetirán cada seis meses.

Todas las brigadas de trabajo deberán tener un botiquín de primeros auxilios dotado de todos los componentes precisos para cumplir esta finalidad, los cuales deberán ser revisados cada dos meses por el maestro o jefe de equipo, o cuando cualquier operario lo crea conveniente.

Artículo VIII. *Vestuarios*.—La empresa debe tener en cada centro de trabajo, vestuarios adecuados y con una taquilla para cada obrero.

La empresa deberá desinfectarlos dos veces al año como mínimo, los vestuarios, aseos y secciones de trabajo, y si por causa justificada lo crea necesario el comité de seguridad y salud y el comité. Las taquillas serán desinfectadas al menos una vez al año.

Artículo IX. *Ropa de trabajo*.—La empresa estará obligada a facilitar a sus trabajadores los medios de protección físicos necesarios para realizar todos los trabajos.

A los trabajadores que habitualmente trabajan en descampados o a temperaturas inferiores o superiores a las regla-

mentarias que marque la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa tendrá obligación de proveer gratuitamente la ropa de abrigo o impermeable.

En relación con el calzado, el comité de empresa analizará aquellos casos en que sea preciso dotar del mismo.

Artículo X. *Casetas*.—La empresa tiene la obligación de tener casetas portátiles a disposición de los operarios que realicen trabajos a la intemperie. Estas casetas se montarán en las obras cuando la duración de dichas obras sobrepase una semana.

Artículo XI. *Protección contra incendios*.—La empresa deberá tener instalado en todos sus centros de trabajo los elementos necesarios de protección contra incendios, los cuales serán revisados por el comité de seguridad y salud, cada tres meses. Así como, la empresa se compromete a realizar cursillos de asesoramiento contra incendios cada seis meses.

La empresa deberá informar para la actuación de los trabajadores en caso de incendios, catástrofes, etcétera.

Artículo XII. *Comité de seguridad y salud*.—A la entrada en vigor de este reglamento y a efectos de vigilar el cumplimiento de todos los puntos tocados en este artículo, se creará un comité de seguridad y salud, entre el personal de los distintos centros de trabajo.

El comité de seguridad y salud, corporativamente o individualmente pero previa delegación expresa del comité para ello tendrá derecho a revisar el estado de herramientas de trabajo, los botiquines, medios de seguridad, etcétera. Estas revisiones las hará cada tres meses, o cuando por causas específicas, así lo crea conveniente.

Cualquier discrepancia sobre esta materia entre la empresa y el trabajador, será estudiada y tratará de arbitrase por este comité de seguridad y salud.

Todos los temas de seguridad y salud que no estén reflejados en este artículo, se regirán por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre.

El comité de seguridad y salud, deberá enviar fotocopias de las actas que se levanten en cada reunión a:

- Comité de empresa.
- Distintos centros de trabajo.
- Delegación de trabajo.

Artículo XIII. *Elementos de protección y vestuarios*.—Todos los elementos de protección y vestuario deberán emplearse de acuerdo con las especificaciones propias, no pudiendo emplearse fuera de las horas de trabajo.

Todos los productores deberán obligatoriamente utilizar el vestuario que les ha asignado, cuidando el buen uso y conservación del mismo.

Las prendas referidas deberán llevarse de acuerdo con las normas establecidas, debidamente abrochadas y ceñidas, al objeto de conseguir la seguridad que motiva su utilización, no pudiendo ser usadas fuera de las horas de trabajo.

La infracción de las citadas normas constituirá falta leve la primera vez y la reincidencia dentro de un mismo trimestre será falta grave.

Los productores que tengan asignados en su puesto de trabajo elementos de protección, así como los que puedan necesitar con carácter circunstancial deberán utilizar los mismos obligatoriamente, cuidando también de su uso y conservación.

La falta de uso y conservación de los citados elementos será considerada como falta leve la primera vez, y en caso de reincidencia, dentro de un mismo trimestre tendrá consideración grave.

Los mandos cuidarán de la observación de estas normas y están obligados a vigilar que los productores ocupen sus

puestos utilizando los elementos de protección y vestuario que tienen asignados, dando cuenta a sus superiores de cualquier irregularidad observada, incurriendo en su defecto en la responsabilidad que hubiese lugar por su posible negligencia.

Como norma general, las prendas de protección y vestuario deberán alcanzar el plazo previsto.

En caso de traslado de puesto, el productor estará obligado a devolver todas aquellas prendas que no vaya a seguir utilizando y recibirá las de nuevo puesto, debiendo siempre, antes de iniciar su nuevo trabajo, estar dotado de las prendas preceptivas.

Para la sustitución por vencimiento del plazo de duración de las prendas se distinguirán:

- a) Vestuario: el productor recibirá otra nueva.
- b) Protección: siempre estará obligado el productor a devolver la usada.

De existir dudas se someterá el caso al comité de seguridad y salud y al comité de empresa, cuya decisión será inapelable.

La empresa facilitará, en aquellas labores que lo requieran, elementos de protección adecuados al trabajo que se realice. Los productores quedan obligados a su empleo, sin excusa alguna.

Artículo XIV. Queda terminantemente prohibido:

1. Fumar en aquellos lugares en que se encuentren materias inflamables.
2. Dejar materiales y objetos de cualquier clase en pasillos de circulación, previa señalización.
3. Tocar, bien con las manos, trapos, etcétera, los mecanismos u órganos de las máquinas motrices o de las máquinas herramientas durante su funcionamiento.
4. Efectuar operaciones o cambios de piezas con las máquinas en movimiento.
5. Queda prohibido, suprimir dichos medios de protección bajo ningún pretexto, sin previa autorización del comité de seguridad y salud.
6. Trabajar con máquinas no designadas previamente.
7. Poner en marcha cualquier dispositivo de transmisión sin plena seguridad.
8. Estacionarse en pasillos y salidas en caso de incendios.
9. Manipular, no siendo de su competencia, en las conducciones eléctricas y cuadros de distribución de las mismas, los centros de transformación, cuadros de mando y conducciones eléctricas, sólo podrán ser manipuladas por personal cualificado electricista con un mínimo de dos personas.
10. Pasar o pararse bajo cargas en suspensión.
11. Transportar directamente o hacer esfuerzos con cargas excesivas que puedan producirse daños inminentes.
12. Subir o apearse de los vehículos en marcha.
13. Pintar con pistoletas el duco o con cualquier otra pintura sin estar provisto de la mascarilla correspondiente.
14. Queda totalmente prohibido utilizar el ascensor más de cinco personas.
15. Queda prohibido efectuar comidas fuera del comedor y dentro de la factoría.

Artículo XV. Los productores vienen obligados:

1. Cuidar las máquinas y herramientas confiadas a su custodia, haciendo buen uso de ellas, así como avisar al maestro en caso de deficiencia en su funcionamiento.
2. A no realizar en máquinas y aparatos de suspensión y tracción cualquier maniobra que implique peligro para él o sus compañeros.
3. A prestar ayuda a cualquier compañero que sufra accidente, paralizando si está en lugar próximo al siniestro las

máquinas o transmisiones que lo originen, avisando al facultativo del botiquín más próximo y prestando la colaboración que se le indique.

Respecto al cuidado del herido, deberán ser tenidas en cuenta las normas de salvamento y socorrismo.

4. A colaborar con el servicio contra incendios en caso de siniestro siempre que se solicite. Más las obligaciones recogidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

«Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la empresa y mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de esta ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus superiores».

Artículo XVI. Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad y salud y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la empresa en las instituciones del plan nacional.
2. Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.
4. Cuidar o mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.
5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones competentes o por el servicio médico de la empresa.
6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.
7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que en cada caso fuesen racionalmente exigidas. Todo el trabajador después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad y salud o a uno de sus componentes sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo.

Artículo XVII. Normas de seguridad para los puestos de trabajo que lo requieran, serán las que redacten los servicios de seguridad y salud.

Artículo XVIII. 1. Cada mando es responsable de la observación de las reglas de seguridad y salud en las dependencias a su cargo y fundamentalmente las recogidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes, lo dispuesto en esta ley y en el anexo de pertinente aplicación, así como las normas, instrucciones y cuando específicamente estuviese establecido en la empresa sobre prevención de riesgos laborales.
- b) Instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes, en las que impliquen riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en las que implique riesgos específicos distintos a los que su ocupación habitual, así como de las medidas de

seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

c) Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en los que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Impedir que menores se ocupen de trabajos prohibidos a los mismos, así como el de aquellos trabajadores en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas en la empresa y prestar a éstos los primeros auxilios que deban serles dispensados.

2. Que se informe tanto el comité de seguridad y salud y el comité de la planificación y desarrollo de los planes técnicos y sanitarios que se vayan a efectuar.

3. Crear un parque de medios de seguridad donde estén relacionados y revisados todos los medios de seguridad.

Artículo XIX. *Servicios médicos de empresa.*—Existen constituidos los servicios médicos que cubren la necesidades de los diferentes centros de trabajo y cuya actuación se rige por el presente reglamento y las disposiciones especiales que lo regulan.

La conservación y mejora de la salud de los productores, la protección contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible, así como la orientación de las empresas en orden a la distribución de su personal, en atención a sus condiciones psicofisiológicas para distintas tareas y puestos de trabajo.

Sin perjuicio de las disposiciones legales en la materia y lo que en cada momento determine la jefatura de los servicios médicos, la competencia de éstos abarca:

Higiene de la industria: estudio desde el punto de vista higiénico de los locales de trabajo, operaciones industriales, materias primas utilizadas y productos intermedios obtenidos, requerimientos psicofisiológicos de los puestos de trabajo,

conservación en buenas condiciones de los servicios higiénicos generales.

Los informes sobre estas materias deben someterse a las respectivas jefaturas de los departamentos de relaciones industriales.

Ropa de trabajo:

	<i>Descripción</i>	<i>Duración</i>
Alumbrado Madrid	Sahariana y pantalón	Seis meses
	Cuatro camisas grises	Un año
	Anorak especial	Dos años
	Pantalón de agua	Cinco años
	Botas aislantes	Un año
Tráfico-conservación servicios y obras	Sahariana y pantalón	Seis meses
	Anorak	Dos años
	Cuatro camisas	Un año
	Botas aislantes	Un año
Tráfico-taller	Sahariana y pantalón	Seis meses
	Cuatro camisas	Un año
	Anorak	Cuatro años
	Botas aislantes	Un año
Serv. de lamparistas	Zapatos con suela aislante	Un año
	Almacén	
Almacén	Sahariana y pantalón	Seis meses
	Camisa	Seis meses
	Botas protectoras	Un año
	Anorak	Dos años
	Bata blanca	Un año
Delineante-centro cálculo	Bata blanca	Un año

La ropa de trabajo será inmediatamente reemplazada cuando se demuestre su mal estado.

La ropa cuya duración sea de seis meses será entregada en enero y junio respectivamente, y la que tenga más duración en enero.

Horario de trabajo para 2000

La empresa adaptará los turnos y horarios de todos sus centros de trabajo a la legislación vigente en cada momento.

<i>Centro de trabajo</i>	<i>Sección</i>	<i>Horario de trabajo</i>	<i>Descanso semanal</i>
Fuencarral	Lamparista	De 07,00 a 15,00	Dos días según baremo
	Of. taller y obras	De 07,00 a 15,00	Sábado y domingo
	Rev. zona	De 07,00 a 15,00	Dos días según baremo
	Centralita	De 15,00 a 23,00	Dos días según baremo
	Revisores	De 07,00 a 15,00	Dos días según baremo
		De 15,00 a 23,00	Dos días según baremo
		De 23,00 a 07,00	
		De 07,30 a 15,30	
		De 15,00 a 21,30	
	Emisora	De 07,00 a 15,00	Sábado y domingo
De 15,00 a 21,30		Domingo	
Equip. camión y ayud.	De 07,00 a 15,00	Dos días según baremo	
C.º de Hormigueras	Consev. alumbrado	De 07,15 a 15,15	Dos días según baremo
	Eq. camiones	De 15,15 a 23,15	Dos días según baremo
	Escaleras y	De 23,15 a 07,15	
	Furgoneta	De 15,15 a 23,15	
	Of. taller y obras	De 07,15 a 15,15	Sábado y domingo

<i>Centro de trabajo</i>	<i>Sección</i>	<i>Horario de trabajo</i>	<i>Descanso semanal</i>
Alcobendas	Ofic.-invierno. Lunes a jueves	De 08,30 a 18,00 (descanso 1 hora comida)	Sábado y domingo Sábado y domingo
	Viernes Ofic.-verano. Lunes a viernes (Desde 17/7 al 31/8)	De 08,00 a 14,30 De 08,00 a 15,00	
Alcorcón	Conservación Alumbrado	De 07,30 a 15,30	Sábado y domingo
		De 15,30 a 23,30	
Torrejón de Ardoz	Conservación Alumbrado	De 07,30 a 15,30	Sábado y domingo
		De 15,30 a 23,30	
Alcalá de Henares	Conservación	De 08,00 a 14,30	Sábado y domingo
		De 15,15 a 16,45	Sábado y domingo
		De 13,00 a 14,30	
		De 15,15 a 21,45	
San Sebastián de los Reyes	Conservación Alumbrado	De 07,30 a 15,30	Sábado y domingo
		De 15,30 a 23,30	Sábado y domingo
Parla	Conservación Alumbrado	De 07,30 a 15,30	Sábado y domingo
		De 15,30 a 23,30	Sábado y domingo

Dentro de estos horarios están comprendidos los quince minutos de bocadillo considerados efectivos de trabajo.

ANEXO I

Tabla de retribuciones personales. Enero 2000

<i>Categoría Personal obrero</i>	<i>Salario base diario</i>	<i>Plus convenio diario</i>	<i>Retribución convenio día</i>	<i>Percepción anual</i>
Oficial 1. ^a A	2.999	1.494	4.493	2.044.315
Oficial 1. ^a B	2.981	1.109	4.090	1.860.950
Oficial 2. ^a A	2.967	1.394	4.361	1.984.255
Oficial 2. ^a B	2.946	1.019	3.965	1.804.075
Oficial 3. ^a A	2.927	1.321	4.248	1.932.840
Oficial 3. ^a B	2.899	948	3.847	1.750.385
Especialista A	2.921	1.294	4.215	1.917.825
Especialista B	2.886	924	3.810	1.733.550
Peón A	2.883	1.206	4.089	1.860.495
Peón B	2.845	840	3.685	1.676.675
Aprendiz 3. ^{er} año B ...	2.115	633	2.748	1.250.340
Aprendiz 3. ^{er} año A ...	2.115	452	2.567	1.167.985
Pinche 17 años A.....	2.138	908	3.046	1.385.930
Pinche 17 años B.....	2.138	771	2.909	1.323.595
Pinche 16 años A.....	2.104	595	2.699	1.228.045
Pinche 16 años B.....	2.104	423	2.527	1.149.785

<i>Personal subalterno</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Chófer turismo A	89.532	53.551	143.083	2.141.476
Chófer turismo B	89.463	38.486	127.949	1.914.970
Chófer camión A.....	90.103	54.552	144.655	2.165.003
Chófer camión B.....	90.096	39.434	129.530	1.938.632
Ordenanza A	86.552	48.367	134.919	2.019.288
Ordenanza B	86.173	33.633	119.806	1.793.096
Telefonista A.....	86.859	48.060	134.919	2.019.288
Telefonista B.....	86.477	33.332	119.809	1.793.141

<i>Personal administrativo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Jefe 1. ^a A	99.884	76.399	176.283	2.638.369
Jefe 1. ^a B	99.884	61.248	161.132	2.411.609
Jefe 2. ^a A	97.254	67.238	164.492	2.461.897
Jefe 2. ^a B	97.254	52.106	149.360	2.235.421
Of. 1. ^a y viaj. A	93.706	58.429	152.135	2.276.954
Of. 1. ^a y viaj. B	93.706	43.307	137.013	2.050.628
Oficial 2. ^a A	91.288	51.448	142.736	2.136.282
Oficial 2. ^a B	90.901	36.709	127.610	1.909.896
Auxiliar A	88.346	48.700	137.046	2.051.122
Auxiliar B	87.899	34.039	121.938	1.825.005

<i>Personal informático</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Analista A	99.884	76.399	176.283	2.638.369
Analista B	99.884	61.248	161.132	2.411.609
Programador A	97.254	67.238	164.492	2.461.897
Programador B	97.254	52.106	149.360	2.235.421
Operador A	93.706	58.429	152.135	2.276.954
Operador B	93.706	43.306	137.012	2.050.613
Codificador A	91.288	51.449	142.737	2.136.297
Codificador B	90.901	36.709	127.610	1.909.896
Perforista A	88.346	48.699	137.045	2.051.107
Perforista B	87.899	34.039	121.938	1.825.005

<i>Técnicos de oficina</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Del. proyect. A	98.027	68.299	166.326	2.489.346
Del. proyect. B	98.027	53.161	151.188	2.262.780
Delineante 1. ^a A	93.706	58.429	152.135	2.276.954
Delineante 1. ^a B	93.706	43.306	137.012	2.050.613
Delineante 2. ^a A	91.288	51.449	142.737	2.136.297
Delineante 2. ^a B	90.901	36.709	127.610	1.909.896
Calcador A	88.346	48.699	137.045	2.051.107
Calcador B	87.899	34.039	121.938	1.825.005

<i>Personal organización del trabajo</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Jefe org. 1. ^a A	98.027	70.402	168.429	2.520.821
Jefe org. 1. ^a B	98.027	55.270	153.297	2.294.345
Jefe org. 2. ^a A	97.254	67.238	164.492	2.461.897
Jefe org. 2. ^a B	97.254	52.106	149.360	2.235.421
Técnico org. 1. ^a A	93.706	58.429	152.135	2.276.954
Técnico org. 1. ^a B	93.706	43.306	137.012	2.050.613
Técnico org. 2. ^a A	91.288	51.449	142.737	2.136.297
Técnico org. 2. ^a B	90.901	36.709	127.610	1.909.896
Aux. organiz. A	89.893	47.624	137.517	2.058.171
Aux. organiz. B	89.893	33.163	122.396	1.831.860

<i>Técnicos de taller</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Jefe taller A	99.624	82.198	181.822	2.721.269
Jefe taller B	99.624	67.050	166.674	2.494.554
Maestro taller A	94.377	65.130	159.507	2.387.288
Maestro taller B	94.377	49.999	144.376	2.160.827
Maestro taller 2. ^a A ...	93.707	64.168	157.875	2.362.863
Maestro taller 2. ^a B ...	93.707	49.037	142.744	2.136.402
Encargado A	90.922	55.086	146.008	2.185.253
Encargado B	90.917	39.974	130.891	1.959.002

<i>Personal técnico titulado</i>	<i>Salario base mensual</i>	<i>Plus convenio mensual</i>	<i>Retribución convenio mes</i>	<i>Percepción anual</i>
Ingenieros, arquitectos y licenciados A	109.766	107.746	217.512	3.255.430
Ingenieros, arquitectos y licenciados B	109.766	92.562	202.328	3.028.176
Peritos y aparejad. A	106.883	99.316	206.199	3.086.112
Peritos y aparejad. B	106.883	84.141	191.024	2.858.993
Ayte. tco. sanit. (SME) A	106.883	69.661	176.544	2.642.275
Ayte. tco. sanit. (SME) B	106.883	54.512	161.395	2.415.545
Maestros industriales A	96.282	65.605	161.887	2.422.909
Maestros industriales B	96.282	50.472	146.754	2.196.418

<i>Personal obrero</i>	<i>Diario</i>
<i>Base cálculo incentivo</i>	
Oficial 1. ^a A	3.400
Oficial 1. ^a B	3.151
Oficial 2. ^a A	3.266
Oficial 2. ^a B	3.028
Oficial 3. ^a A	3.151
Oficial 3. ^a B	2.915
Especialista A	3.116
Especialista B	2.879
Peón A	2.988
Peón B	2.757

ANEXO II

Tabla tributación personal. Bases para el cálculo del plus de antigüedad, enero 2000

<i>Categoría</i>	<i>Base plus antigüedad diaria o mensual</i>
<i>Personal subalterno:</i>	
Chófer turismo	89.498
Chófer camión	91.095
Ordenanza	81.238
<i>Personal administrativo:</i>	
Jefe de 1. ^a	123.135
Jefe de 2. ^a	111.186
Oficial 1. ^a y viajante	98.673
Oficial de 2. ^a	89.150
Auxiliar	83.391
<i>Técnicos de oficina:</i>	
Delineante proyectista	113.050
Delineante de 1. ^a	98.673
Delineante de 2. ^a	89.150
Calcador	83.391
<i>Personal obrero:</i>	
Oficial de 1. ^a	2.719
Oficial de 2. ^a	2.586
Oficial de 3. ^a	2.476
Especialista	2.438
Peón	2.311
<i>Personal organización trabajo:</i>	
Jefe organización 1. ^a	115.182
Jefe organización 2. ^a	111.186

<i>Categoría</i>	<i>Base plus antigüedad diaria o mensual</i>
Técnico organización 1. ^a	98.673
Técnico organización 2. ^a	89.150
Auxiliar organización	83.876
<i>Técnicos de taller:</i>	
Jefe de taller	128.744
Maestro de taller	106.148
Maestro de taller 2. ^a	104.494
Encargado	92.470
<i>Personal técnico titulado:</i>	
Ing. arq. y licenciado	164.901
Peritos y aparejadores	153.429
Ayudante técnico sanitario	123.399
Maestros industriales	108.554
<i>Personal de informática:</i>	
Analista	123.135
Programador	111.186
Operador	98.673
Codificador	89.150
Perforista	83.391

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

(03/20.675/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 28 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 «Clivet España, Sociedad Anónima». (Código número 2801352).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Clivet España, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

**Convenio colectivo de «Clivet España,
Sociedad Anónima». Junio de 2000**

PREÁMBULO

En este vigésimo tercer convenio colectivo, hemos pretendido recoger todo aquello que la evolución de la empresa y la experiencia de los años ha demostrado que es beneficioso para todos, aclarando aquellas partes que estaban algo confusas, y que la práctica nos ha hecho delimitar.

Con estas nuevas mejoras introducidas en el presente convenio colectivo, esperamos una mayor productividad como consecuencia de un mayor rendimiento que redunde en beneficio de ambas partes.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito*.—El presente convenio colectivo afecta a todo el personal en plantilla de «Clivet España, Sociedad Anónima», así como aquellas personas que durante su vigencia engrosen la misma por contrato de trabajo una vez superado el período de prueba correspondiente, siendo su ámbito territorial Madrid y provincia.

a) Si durante la vigencia del presente convenio colectivo prestara servicio algún trabajador en esa empresa con contrato de trabajo por período de tiempo determinado, éste tendrá los mismos beneficios que los trabajadores de esta sociedad, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, hasta el término de su contrato de trabajo.

b) Queda excluido únicamente el personal directivo, aspirantes y aprendices.

Art. 2.º *Vigencia*.—La duración de este convenio colectivo será de un año desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000.

Art. 3.º Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio, debiendo formularse con una antelación de un mes a la fecha de terminación.

Se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la denuncia, presentándose la misma ante la autoridad laboral y dando traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Art. 4.º *Compensación*.—Las mejoras económicas que pudieran establecer disposiciones legales posteriores, serán absorbidas o compensadas en el presente convenio colectivo.

Art. 5.º *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las condiciones personales actuales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 6.º Se creará una comisión compuesta por tres miembros de cada una de las partes que han formado la comisión deliberadora de este convenio colectivo para seguimiento, control e interpretación del mismo.

Cuando en el seno de esta comisión no hubiera acuerdo sobre cualquier punto que pudiera plantearse, la misma acudirá a la jurisdicción laboral competente, quien resolverá lo procedente.

CAPÍTULO II

Art. 7.º Se establece una jornada anual de 1.778 horas efectivas para todo el personal de esta sociedad, salvo que posteriores normas legales modifiquen este cómputo establecido.

El horario de trabajo será desde las siete horas quince minutos a las quince horas quince minutos, con descanso de quince minutos a partir de las once de la mañana, que será computado como tiempo de trabajo efectivo.

En el mes de enero de cada año será confeccionado por la sociedad, con asistencia del comité de empresa, el calendario laboral, que regirá durante el mismo fijándose el período vacacional de todo el personal.

Art. 8.º *Vacaciones*.—Será de treinta días naturales, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, pudiendo ser revisado este artículo por la sociedad y el comité de empresa, caso de que por motivo de fabricación fuese aconsejable.

Las vacaciones del personal del servicio post-venta, se determinarán conforme las necesidades de la empresa, estableciéndose un turno entre los componentes del mismo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 9.º *Clasificación laboral*.—Estará de acuerdo con la oficial para la industria siderometalúrgica, dividiéndose cada categoría en tres grupos, por las siguientes letras: A, B, C, valorándose luego dentro de cada uno de estos grupos los cinco conceptos siguientes: formación, iniciativa, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, cooperación y adaptación.

La valoración se hará por un comité designado al efecto que estará compuesto por los siguientes miembros:

- Jefe de personal (presidente).
- Jefe de departamento.
- Encargado o jefe de equipo de la sección del productor a quien se valora.
- Dos miembros del comité de empresa.

Cada uno de los conceptos anteriormente indicados deberá ser puntuado por cada miembro del comité de valoración, disponiendo de uno a tres puntos (valores de puntuación: uno aceptable, dos bueno y tres superior).

Valorados cada uno de los conceptos conforme lo indicado por cada miembro del comité, la suma arrojará un total de puntos que indicará si el trabajador valorado se encuentra en uno de los apartados A o B, de acuerdo con la escala a continuación establecida.

a) Si la puntuación obtenida alcanza los sesenta y nueve puntos.

b) Cuando la puntuación se encuentra comprendida entre cuarenta y cinco y sesenta y ocho puntos.

c) Personal de nuevo ingreso, el cual transcurrido un año, ascenderá automáticamente al grupo b).

Cuando la puntuación dentro de la categoría profesional se encuentre comprendida en el apartado a), acercándose a la valoración máxima y mereciéndose el trabajador por su formación o experiencia profesional pasar a la categoría inmediata superior, la dirección de la empresa tomará la decisión al respecto. Si algún trabajador considera que su clasificación profesional debiera ser revisada, por estimar él que el trabajo

que realiza es superior a la categoría asignada, podrá solicitar a través de la sección personal la revisión de la misma entre el uno y el quince de enero.

La sociedad deberá responder a dicha solicitud en un plazo no superior a cuarenta y cinco días a partir del 15 de enero.

Art. 10. *Ingreso de nuevo personal.*—Será siempre por la categoría mínima profesional a no ser que exista o se cree un puesto de trabajo cuyas características no sean capaces de cubrir los productores de la empresa.

Art. 11. *Ascensos.*—Serán todos mediante la oportuna prueba de capacitación, la cual consistirá en desarrollar exclusivamente un examen práctico de los trabajos que se desarrollen en la empresa, en el momento de producirse la vacante a cubrir.

Superada la prueba mencionada, un período de un mes, servirá para determinar su capacidad o insuficiencia para desarrollar dicho puesto de trabajo.

Art. 12. *Período de prueba.*—Será el establecido por el artículo 19 del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO IV

Art. 13. *Escala de salarios.*—Las percepciones que regirán durante la vigencia del presente convenio colectivo son las que a continuación se especifican para cada categoría profesional, en función de la jornada de trabajo establecida durante la vigencia del presente convenio colectivo.

ESCALA

Categoría	Percepción mensual	Percepción anual
<i>a) Personal obrero:</i>		
Oficial 1. ^a A	150.316	2.104.424
Oficial 1. ^a B	149.039	2.086.546
Oficial 2. ^a A	146.013	2.044.182
Oficial 2. ^a B	144.880	2.028.320
Oficial 3. ^a A	142.429	1.994.006
Oficial 3. ^a B	141.794	1.985.116
Especialista A	141.137	1.975.918
Especialista B	140.192	1.962.688
<i>b) Personal subalterno:</i>		
Chófer A	156.023	2.184.322
Chófer B	154.543	2.163.602
Conserje	149.301	2.090.214
Portero A	147.122	2.059.708
Portero B	145.950	2.043.300
<i>c) Personal administrativo:</i>		
Director administrativo	257.000	3.598.000
Jefe de 1. ^a	197.333	2.762.662
Jefe de 2. ^a	187.767	2.628.738
Oficial 1. ^a A	165.916	2.322.824
Oficial 1. ^a B	164.097	2.297.358
Oficial 2. ^a A	155.645	2.179.030
Oficial 2. ^a B	154.180	2.158.520
Auxiliar A	149.451	2.092.314
Auxiliar B	148.189	2.074.646
<i>d) Técnicos de oficina:</i>		
Director técnico	257.000	3.598.000
Delineante proyectista	187.767	2.628.738
Delineante 1. ^a A	165.916	2.322.824

Categoría	Percepción mensual	Percepción anual
Delineante 1. ^a B	164.097	2.297.358
Delineante 2. ^a A	155.645	2.179.030
Delineante 2. ^a B	154.180	2.158.520
Calcador A	149.451	2.092.314
Calcador B	148.189	2.074.646
<i>e) Personal organización de trabajo:</i>		
Director. Comercial	257.000	3.598.000
Jefe organización 1. ^a	197.333	2.762.662
Jefe organización 2. ^a	187.767	2.628.738
Técnico organización 1. ^a A ..	165.916	2.322.824
Técnico organización 1. ^a B ..	164.097	2.297.358
Técnico organización 2. ^a A ..	155.645	2.179.030
Técnico organización 2. ^a B ..	154.180	2.158.520
Auxiliar organización A	149.451	2.092.314
Auxiliar organización B	148.189	2.074.646
<i>f) Técnicos de taller:</i>		
Jefe de taller	198.316	2.776.424
Encargado A	159.226	2.229.164
Encargado B	157.639	2.206.946
<i>g) Personal técnico titulado:</i>		
Ingenieros y licenciados	237.264	3.321.696
Diplomados	233.857	3.273.998
Practicante	158.572	2.220.008

Entendiéndose incluidas en las cantidades fijadas todos los emolumentos mensuales que percibirá doce veces al año el trabajador.

El 20 por 100 de la jefatura de equipo, así como los pluses de tóxicos, penosos y peligrosos que pudieran corresponder al trabajador afectado por esta circunstancia se abonarán como se determina en el Convenio Provincial del Metal.

Art. 14. *Quinquenios.*—Se establece un premio de antigüedad para cada quinquenio de permanencia en la plantilla, en la cuantía del 5 por 100 sobre la tabla salarial de retribuciones anteriormente fijada.

Art. 15. En caso de falta al trabajo sólo será motivo para percepción del salario: enfermedad, accidente o permiso legal debidamente justificado.

Art. 16. *Compensación por enfermedad o accidente.*—En caso de falta de trabajo por enfermedad o accidente, la empresa abonará al productor, a partir del cuarto día en caso de enfermedad y del primero en caso de accidente, la totalidad del sueldo convenio colectivo, resarcándose la empresa de la parte que corresponda abonar a la Seguridad Social o compañía de accidentes. No obstante, la empresa podrá suprimir esta compensación cuando, previa investigación, considere que la enfermedad o accidente han sido simulados o se comprobe que durante el proceso de baja realiza algún trabajo.

Durante el año 2000 se seguirá aplicando el acta del acuerdo según el expediente número PCM 63/1999 del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*—Todo el personal percibirá dos pagas extraordinarias (Navidad-julio), conforme a las retribuciones anteriormente mencionadas.

Art. 18. *Prima a la producción.*—Se sustituye esta prima de producción por una compensación salarial mensual de 9.000 pesetas talleres y 6.000 pesetas oficinas.

Este complemento salarial sólo podrá ser absorbido en caso de que se implante un sistema de retribución con incentivo por cualquiera de las partes.

Art. 19. *Pago mensual.*—El abono de los salarios, así como las demás percepciones derivadas de este convenio colectivo serán mensualmente, pero la empresa anticipará quincenalmente cantidades fijas a cualquiera de los trabajadores que lo desee.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—La empresa y el trabajador convendrán en realizar o no horas extraordinarias, las cuales serán abonadas de conformidad con lo que determina el convenio colectivo provincial.

Art. 21. El plus familiar, así como las nuevas prestaciones a la familia serán satisfechas conforme a las normas en vigor.

Art. 22. En caso de publicarse un convenio oficial, los trabajadores tendrán el derecho a acogerse al mismo siempre que superase globalmente las percepciones anuales del presente convenio colectivo, así como aquellas otras posibles mejoras sociales.

Art. 23. El trabajador que al tiempo de jubilarse lleve en la sociedad más de quince años, percibirá una mensualidad como premio y 5.000 pesetas más por cada año o fracción desde su ingreso en la misma. Igual consideración tendrá el trabajador que cause baja definitiva por enfermedad cuando ésta sea notificada oficialmente a la sociedad.

ANEXO

El presente convenio colectivo ha sido firmado por la representación legal de la empresa y por los delegados de personal.

Madrid, 28 de septiembre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/23.754/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 29 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 «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos», suscrito por la Asociación Madrileña de Industrias de Café, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2804005).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos», suscrito por la Asociación Madrileña de Industrias de Café, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, 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 mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos» para la provincia de Madrid

En Madrid, siendo las trece horas treinta minutos del día 14 de julio de 2000, se reúnen, de una parte, la representación sindical de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y de otra, la Asociación Madrileña de Industrias del Café, y, en su nombre y representación los abajo firmantes, a fin de tratar de la actualización de las tablas salariales del convenio colectivo de «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos» para la provincia de Madrid, adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero. Actualizar las tablas salariales en las cuantías que figuran como anexo de la presente acta, de conformidad con el incremento salarial pactado en la disposición adicional cuarta del convenio colectivo de «Torrefactores de Café y Fabricantes de Sucedáneos» para la provincia de Madrid, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 9 de agosto de 1999. Dichas tablas salariales registrarán del 1 de abril de 2000 al 31 de marzo de 2001.

Segundo. Facultar a don Conrado López Gómez para que proceda a tramitar la inscripción, registro y publicación del presente acuerdo y las tablas salariales en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en la ciudad y fecha indicadas en el encabezamiento.

TABLA SALARIAL

1 de abril de 2000 a 31 de marzo de 2001

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Salario mes/día</i>	<i>Salario año</i>	<i>Trienios</i>
I.ª Técnicos:			
I. Titulados:			
De grado superior	132.521	1.987.815	217
De grado medio	117.049	1.755.735	187
Ayudante técnico	106.724	1.600.860	170
II. No titulados:			
Encargado general	111.886	1.678.290	181
Maestro o jefe de fabricación	106.724	1.600.860	170
Encargado de sección	103.798	1.556.970	167
Auxiliar de laboratorio	94.382	1.415.730	147
III. Oficial técnico de organización:			
Jefe de 1.ª organización	111.886	1.678.290	181
Jefe de 2.ª organización	106.724	1.600.860	170
Téc. de organizac. de 1.ª	106.515	1.597.725	169
Téc. de organizac. de 2.ª	101.080	1.516.200	162
Auxiliar de organización	93.001	1.395.015	146
IV. Técnicos de proceso de datos:			
Jefe de proceso de datos	111.886	1.678.290	181
Analista	106.724	1.600.860	170
Jefe de explotación	106.515	1.597.725	169
Program. de ordenador	101.080	1.516.200	162
Operador de ordenador	96.400	1.446.000	153
Auxiliar	93.001	1.395.015	146

<i>Categorías profesionales</i>	<i>Salario mes/día</i>	<i>Salario año</i>	<i>Trienios</i>
2.ª Administrativos			
Jefe administrativo de 1.ª	117.049	1.755.735	187
Jefe administrativo de 2.ª	106.724	1.600.860	170
Oficial de 1.ª	106.515	1.597.725	169
Oficial de 2.ª	101.080	1.516.200	162
Auxiliar	93.001	1.395.015	146
Telefonista.....	89.947	1.349.205	143
3.ª Mercantiles			
Jefe de ventas	117.049	1.755.735	187
Inspector de ventas	101.080	1.516.200	162
Promotor propaganda y/o publicidad	98.364	1.475.460	157
Viajante	95.645	1.434.675	153
Corredor de plaza	95.645	1.434.675	153
Vendedor de autoventa	95.645	1.434.675	153
4.ª Obreros			
I. Personal de producción:			
Oficial de 1.ª	3.435	1.562.925	165
Oficial de 2.ª	3.222	1.466.010	156
Ayudante	3.095	1.408.225	146
II. Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de 1.ª	2.987	1.359.085	143
Oficial de 2.ª	2.928	1.332.240	142
Ayudante	2.877	1.309.035	134
III. Personal de oficios auxiliares:			
Oficial de 1.ª	3.435	1.562.925	165
Oficial de 2.ª	3.222	1.466.010	156
Ayudante	3.095	1.408.225	146
IV. Peonaje:			
Peón	3.095	1.408.225	146
Personal de limpieza	2.818	1.282.190	131
V. Subalternos:			
Almacenero	3.222	1.466.010	156
Cobrador	2.987	1.359.085	143
Repartidor-cobrador	2.987	1.359.085	143
Ordenanza	2.987	1.359.085	143
Portero	2.987	1.359.085	143
Guarda vigilante.....	2.987	1.359.085	143
Guarda jurado	2.987	1.359.085	143

(1) Salario mes o diario.

(2) Salario total anual.

(3) Importe diario por cada trienio de antigüedad hasta el tope, máximo de diez trienios.

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

(03/23.749/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 29 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 «Protección Castellana, Sociedad Limitada». (Código número 2811222).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Protección Castellana, Sociedad Limitada», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 11 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Convenio colectivo nacional para la empresa «Protección Castellana, Sociedad Limitada»**PREÁMBULO**

Este convenio colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO**Extensión y Eficacia**

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre «Protección Castellana, Sociedad Limitada» y sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas del presente convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en la Comunidad de Madrid.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este convenio serán del día 1 de enero de 2000. La vigencia de este convenio es por el período del día 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose tácitamente por períodos y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualesquiera de las partes podrán solicitar la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II**Absorción y compensación**

Art. 5.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este convenio forman

un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 1 de enero de 2000, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose «ad personam».

Art. 6.º *Garantía personal.*—En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Art. 7.º El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria

Art. 8.º Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de la representación sindical firmantes de este convenio, cuyas funciones son las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio colectivo.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio

b.1) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la comisión paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como dispone el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b.2) Cualquiera de las partes de la comisión paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

b.3) La comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social.

b.4) Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la comisión paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5) Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

b.6) Siempre que se reúnan los miembros de la comisión paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Composición de la comisión paritaria.

Por parte de la empresa:

— Don Francisco Javier García Saldaña.

— Don Luis Ruiz Cid.

Por la parte social:

— Don Luis Solera Ruiz.

— Don Josefa Blázquez Martínez.

CAPÍTULO IV

Principios generales

Art. 9.º *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente convenio, el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Art. 10. *Normas.*—La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 28 del presente convenio.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la jurisdicción social.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la jurisdicción social, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 8.º párrafo b) de este convenio colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de servicios.

CAPÍTULO V

Prestación del trabajo

Art. 11. *Prestación del trabajo.*—Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en ra-

zón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efecto tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

- Elevación cultural del trabajador y su promoción social.
- Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.
- Perfeccionamiento profesional.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión.

Art. 12. *Confidencialidad.*—El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Categorías

Art. 13. *Clasificación del personal.*—En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse: por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente.

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.
- A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menor antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 35 de este convenio colectivo, cumplimiento de sanciones, etcétera. Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de

las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contrato como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.

d) El personal interino, que una vez incorporado al servicio el sustituido siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Art. 14. *Clasificación según la función.*—Son meramente numerativas, no limitadas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este convenio colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas de los trabajos de categoría superior e inferior.

Art. 15. *Clasificación general.*—El personal de «Protección Castellana, Sociedad Limitada» se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal mandos intermedios.
- IV. Personal operativo
- VI. Personal oficios varios.
 - I. Personal directivo:
 - a) Director general.
 - b) Director comercial
 - c) Director administrativo.
 - d) Director de personal.
 - e) Subdirector.
 - f) Jefe de personal.
 - h) Delegado provincial-gerente.
 - II. Personal administrativo:
 - a) Jefe de primera.
 - b) Jefe de segunda.
 - e) Oficial de primera
 - d) Oficial de segunda.
 - e) Auxiliar administrativo.
 - f) Vendedor.
 - g) Telefonista.
 - III. Personal de mandos intermedios:
 - a) Encargado general.
 - b) Supervisor.

IV. Personal operativo:

- a) Auxiliar de servicios.
- a.1) Auxiliar técnico.
- a.2) Auxiliar sanitario.
- a.3) Auxiliar de organización.
- a.4) Auxiliar de mantenimiento.
- a.5) Auxiliar de mercancías.
- a.6) Auxiliar de apoyo.
- a.7) Auxiliar de control.
- b) Conserje.
- c) Conductor/a.
- d) Azafata.
- e) Ordenanza.

VI. Personal oficios varios:

- a) Ayudante.
- b) Mozo/peón.
- c) Distribuidor.

Art. 16. *Funciones.*—Personal directivo:

a) Director general: es quien con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director comercial: es quien con título académico o amplia preparación técnico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

c) Director administrativo: es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

d) Director de personal: es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

e) Subdirector: es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

f) Jefe de personal: el jefe de personal será el responsable del reclutamiento, selección y administración del personal de la empresa.

g) Titulado de grado superior y titulado de grado medio: titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (licenciado y doctorado) o de grado medio (perito, graduado social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

h) Delegado provincial-gerente: es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Personal administrativo:

a) Jefe de primera: es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

b) Jefe de segunda: es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así

como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de primera: es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de segunda: es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Auxiliar administrativo: es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo.

f) Vendedor: es el empleado afecto al departamento comercial de la empresa y su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como la atención de los mismos una vez contratados.

g) Telefonista: es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

Personal de mandos intermedios:

a) Encargado general: es el empleado que procede o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación de trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Supervisor: es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Personal operativo:

a) Auxiliar de servicios, técnico, de mercancías, sanitario, organización, mantenimiento, apoyo y control

Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realizan, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnés privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares y otros servicios auxiliares similares, así como etiquetado y reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

b) Conserje: es el trabajador mayor de edad que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos de la empresa, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes.

c) Conductor: son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

d) Azafatas: es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, conciertan las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

e) Ordenanza: es el trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto.

Personal oficios varios:

a) Ayudante: es aquel trabajador, operativo o no, menor de dieciocho años, encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colaborará en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

b) Mozo peón: es el operario mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin exigencia de práctica operativa alguna.

c) Distribuidor: es el operario de reparto y coordinación de materiales, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas de distribución, correo y bienes en general.

CAPÍTULO VII

Normas

Art. 17. *Normas generales.*—Para el ingreso del personal comprendido en el presente convenio colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Art. 18. *Período de prueba.*—Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Personal directivo y titulado: seis meses.
- Personal administrativo: tres meses.
- Personal mandos intermedios: dos meses.
- Personal operativo: dos meses.
- Personal oficios varios: dos meses.

Art. 19. *Reconocimiento médico y seguridad y salud laboral en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

El personal de «Protección Castellana, Sociedad Limitada» vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa o los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos.

CAPÍTULO VIII

Ascensos

Art. 20. *Ascensos y provisión de vacantes.*—Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las normas siguientes:

a) Libre designación: serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulados, encargados y supervisores, se intentará que la última categoría citada sea ocupada por personal de la propia plantilla.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por necesidades operativas según las capacidades profesionales.

CAPÍTULO IX

Lugar de trabajo y asignación

Art. 21. *Lugar de trabajo.*—Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de trabajadores. El personal de «Protección Castellana, Sociedad Limitada», podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Art. 22. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*—En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente convenio, «Protección Castellana, Sociedad Limitada» deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieran de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo VI de este convenio.

Art. 23. *Escalafones.*—La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.

Con el fin de avanzar en el camino hacia la plena integración de la mujer trabajadora y el personal con minusvalías en el seno de la empresa, se acuerda la creación de una comisión específica de carácter mixto, para que lleve a cabo el estudio, análisis, y adecuación especializada, en su caso, de los siguientes aspectos:

- Formación profesional específicamente integrada.
- Adecuación de la nomenclatura de categorías profesionales.
- Salud laboral.

El funcionamiento de dicha comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Art. 24. *Destacamentos.*—Se entenderá por destacamentos el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

El tiempo máximo será de tres meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

- 1.º Personal voluntario.
- 2.º Personal sin cargas familiares.
- 3.º Personal con cargas familiares.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Art. 25. *Desplazamientos.*—Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará veinticuatro pesetas por kilómetro.

Art. 26. *Dietas.*—A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, todo el personal afectado por el mismo, que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

- 1.000 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 2.000 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 4.000 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 5.000 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

CAPÍTULO X

Jornada, horas y vacaciones

Art. 27. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario destinara a un trabajador a tareas correspondientes a categorías diferentes a la suya, sólo podrá hacerlo por un tiempo máximo de tres meses.

Art. 28. *Jornada de trabajo y descanso.*—La jornada de trabajo para 2000 de 1.809 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos por mes.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los tres meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 28 de este convenio colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983 de 19 de enero, a la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, de 7 de marzo de 1983, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las necesidades por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- Las derivadas de cambio de turno.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo.

Art. 30. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*—La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la jurisdicción social y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, estarán sujetos a la legislación vigente.

Art. 31. *Navidad y fin de año.*—Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al uno de enero, percibirán una compensación económica de 5.000 pesetas.

Los trabajadores que presten servicio en una de las noches no tienen obligación de realizar otra.

Art. 32. *Vacaciones.*—Los trabajadores de «Protección Castellana, Sociedad Limitada», disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

- 1) Tendrán una duración de treinta y un días naturales, para todo el personal que lleva un año en la empresa.
- 2) Se abonará por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella.

3) Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.

4) A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito.

5) En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.

6) Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

CAPÍTULO XI

Licencias

Art. 33. *Licencias.*—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo.
- c) Traslado de domicilio
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - e) Derechos educativos generales y de la formación.
 - f) Matrimonio de familiares.
 - g) Bautizos.
 - h) Muerte del cónyuge, ascendentes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros.
 - i) Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos.
 - a) La licencia del trabajador por matrimonio será de diecisiete días, se solicitará por escrito, y si se presenta con una antelación mínima de tres meses, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual. Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del libro de familia.
 - b) La licencia por nacimiento de hijo será de tres días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará como en los casos de enfermedad grave del cónyuge. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la provincia de residencia del trabajador, ésta licencia será de cuatro días, prorrogable hasta cuatro más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias, de acuerdo con la empresa.
 - c) Durante dos días por traslado de domicilio.
 - d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
 - e) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores adscritos a este convenio colectivo tienen los siguientes derechos:
 - Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el «Boletín Oficial del Estado».
 - f) Por el matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres por desplazamiento superior a 350 kilómetros.
 - g) Por bautizo o primera comunión de hijo, tendrá derecho a un día.
 - h) Por muerte del cónyuge, padres o hijos, la licencia será de cuatro días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la

residencia del trabajador será de cinco días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días, ampliables a tres cuando ocurra fuera de la residencia del trabajador a más de 350 kilómetros.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.

i) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave del cónyuge, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos se concederán tres días ampliables, cuatro por desplazamiento superior a 350 kilómetros.

En las enfermedades de familiares la empresa podrá comprobar la certeza del motivo por la organización sanitaria.

Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo o el libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiera asistido el caso.

Art. 34. *Licencia de los representantes de los trabajadores.*—Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente a petición escrita de los comités o delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se dará un crédito especial de horas aparte, de diez horas mensuales a todos los miembros del comité intercentro y uno de ciento sesenta y cuatro horas y veintisiete minutos al presidente del comité intercentro y treinta horas para el secretario de dicho comité.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de veinticuatro horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del delegado sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo desean en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Art. 35. *Excedencia.*

a) Forzosa: en ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar, y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Voluntaria: tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de dos años. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo establecido en la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el trabajador podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

c) Cargos sindicales o políticos: a los trabajadores que cedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, licencias, etcétera, previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) Servicio militar: en la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto laboral. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa.

e) Enfermedad o accidente: una vez transcurrido el período de incapacidad temporal y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

Art. 36. *Permisos sin sueldo y traslado voluntario.*—Los trabajadores que lleven como mínimo dos años en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a quince días naturales.

Cuando un trabajador/a solicite el traslado voluntario de una delegación de «Protección Castellana, Sociedad Limitada» siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos cinco años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Art. 37. *Faltas y sanciones.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones en leves, graves y muy graves.

En las faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan el mismo, transmitiéndose al comité intercentro para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el comité intercentro podrá recabar cualquier información, y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Art. 38. *Faltas leves.*—1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

Art. 39. *Faltas graves.*—1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. El empleo de tiempo de uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Art. 40. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas de cuyos o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

8. Acoso sexual.

9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades publicas y los derechos sindicales reconocidos.

10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Art. 41. *Sanciones.*—Por falta leve:

a) Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 42. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los treinta días, las graves a los sesenta días y las muy graves a los noventa días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los siete meses de haberse cometido.

Art. 43. *Abuso de autoridad.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes, siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las delegaciones de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones sociales

Art. 44. *Prestaciones sociales.*—Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente convenio colectivo de «Protección Castellana, Sociedad Limitada», se creará un comisión mixta de política social (CMPS) para atender aquellos casos recogidos en algunos de los conceptos relacionados en los siguientes apartados:

a) Póliza de seguro de accidentes:

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.400.000 pesetas por muerte y 5.637.500 por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

d) Protección a la maternidad: las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Art. 45. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100 por 100 de la tabla de retribuciones, sin merma del

importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1. Del primero al sexto, por una sola vez al año, el 60 por 100 del salario base más complementos.

b.2. Del séptimo al sesenta, el 100 por 100 del salario base más complementos.

b.3. Del sesenta y uno en adelante, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: se cobrará el 100 por 100 del salario desde la fecha de hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Art. 46. *Derechos sindicales.*—Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El comité intercentro es un órgano colegiado de representación de los trabajadores de «Protección Castellana, Sociedad Limitada» en todo el ámbito estatal ante la dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El comité intercentro estará formado por cinco miembros, que a su vez serán miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en proporción a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales en la empresa. Siendo elegidos por las centrales sindicales.

El comité intercentro contará si lo considera necesario con un asesor por central sindical «con voz y sin voto», en las reuniones. Asimismo la empresa se compromete a realizar dos reuniones anuales que serán en su totalidad a cargo de la empresa.

El comité intercentro dispondrá de local adecuado, con teléfono, disponiendo de material de oficina apropiado.

El comité intercentro tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley le atribuye a los comités de empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar el convenio colectivo.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

A) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a dos reuniones ordinarias al año de todos los miembros, con una duración máxima de tres días. En caso de que la urgencia o conformidad con la dirección se podrán abonar los gastos de desplazamiento y dietas por asistencia a reuniones extraordinarias.

B) Exposición de los tablones de anuncios destinados al efecto de notas informativas y comunicados del comité, siempre que vayan firmadas por el presidente del comité intercentros.

C) Utilización del correo de la empresa, la transmisión y recepción de fax para el envío de comunicaciones del comité y el uso de fotocopiadora con el control del departamento de relaciones laborales.

Se estará a lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Libertad de opinión y expresión.
- b) Libertad de publicación y distribución.
- c) Derecho a un tablón de anuncios.
- d) Derecho al uso de un local adecuado.
- e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

1. Derecho horario.

Las horas que correspondan a los delegados de personal o miembros de comités de empresa de una misma central sindical podrán acumularse, de este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar «liberados» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

2. Preaviso y justificación.

Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio preavisar con antelación mínima de veinticuatro horas.

La empresa no puede exigir una justificación minuciosa de las actividades:

3. Garantías de la actuación de la representación de los trabajadores:

- a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.
- b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.
- c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO XV

Retribuciones

Art. 47. *Retribuciones.*—La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 28 del presente convenio colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud del mismo.

Art. 48. *Estructura salarial.*

- A) Salario base.
- B) Complementos:
 - b.1) Antigüedad.
 - b.2) De puesto de trabajo:
 - Plus de responsable o coordinador/a.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de actividad.
 - Plus de peligrosidad.
 - b.3) De cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - b.4) De vencimiento superior al mes:
 - Paga de Navidad.
 - Paga de verano.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

- Plus de transporte y distancia.
- Plus de mantenimiento de vestuario.

A) Salario base: se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas.

B) Complementos.

b.1) Antigüedad: todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo aumentos por año de servicio, como premio a su vinculación con la empresa, estos aumentos consistirán en quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el quinquenio.

b.2) Puesto de trabajo:

1. Plus de responsable o coordinador/a: se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 10 por 100 del sueldo base establecido en este convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad: se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 28 del presente convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

3. Plus de actividad: dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente convenio colectivo.

4. Plus de peligrosidad: dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente convenio colectivo.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias: se estará a lo establecido en el artículo 29 del presente convenio colectivo.

b.4) De vencimiento superior al mes.

1. Paga de junio:

Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe el salario base más antigüedad más plus de actividad.

2. Paga de Navidad: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de diciembre, siendo el importe del salario base más antigüedad más plus actividad.

b.5) Indemnizaciones o suplidos.

1. Plus de transporte y distancia: se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

CAPÍTULO XVI

Varios

Art. 49. *Contrato de relevo.*—Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por la Ley 63/1997 y el Real Decreto 15/1998 y, en el futuro, durante la vigencia de este convenio, las disposiciones legales que afecten a este contrato, sean de aplicación en el ámbito de este convenio.

Art. 50. *Pacto de repercusión en precios.*—Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Art. 51. *Vestuario.*—Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de «Protección Castellana, Sociedad Limitada» a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

- Tres camisas de verano.
- Tres camisas de invierno.
- Dos corbatas.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos pantalones de verano.
- Dos pares de zapatos.
- Un anorak (cuando sea necesario).

— Un cinturón.

— Dos chaquetones (cuando sea necesario).

Asimismo se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias. La empresa, de acuerdo con los comités de seguridad y salud laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

Art. 52. *Jubilación.*—La empresa abonará a los trabajadores, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

	Año 2000	Año 2001
— A los sesenta años	831.000	848.000
— A los sesenta y un años	767.000	783.000
— A los sesenta y dos años	703.000	718.000

Art. 53. *Cuantía de las retribuciones.*—Las retribuciones desde el 1 de enero de 2000 serán las establecidas en el anexo I salarial, incrementándose para el resto de los años el índice de precios al consumo previsto por el gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Art. 54. *Disposición adicional.*—En lo no previsto en este convenio colectivo se estará única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta ley complementan de forma que no se complementará con otros convenios colectivos ni ordenanzas laborales.

ANEXO I

Tabla salarial 2000 de «Protección Castellana, Sociedad Limitada»

Categoría	Salario base Pesetas	Plus peligros. Pesetas	Plus actividad Pesetas	Plus transportes Pesetas	Plus vestuario Pesetas	Total Pesetas	Hora nocturna Pesetas	Hora extra Pesetas	Quinq. Pesetas
<i>Personal directivo:</i>									
Director general	167.794			11.874		179.668	0	0	0
Director comercial	160.244			11.874		172.118	0	0	0
Director administrativo	160.244			11.874		172.118	0	0	0
Director de personal	160.244			11.874		172.118	0	0	0
Subdirector	153.681			11.874		165.555	0	0	0
Jefe de personal	151.147			11.874		163.021	0	0	0
Delegado prov.-gerente	151.147			11.874		163.021	0	0	0
<i>Administrativo:</i>									
Jefe de primera	144.200			11.874		156.074		1.200	4.500
Jefe de segunda	128.110			11.874		139.984		1.100	4.500
Oficial de primera	105.115			11.874		116.989	65	1.000	4.250
Oficial de segunda	96.205			11.874		108.079	65	925	4.000
Auxiliar administrativo	83.130			11.874		95.004	65	715	3.000
Vendedor	105.115			11.874		116.989	65	715	3.000
Telefonista	89.356			11.874	11.874	113.104	65	715	3.000
<i>Personal mandos intermedios:</i>									
Encargado general	123.126			11.874		135.000		1.000	5.000
Supervisor	101.196			11.874	11.874	124.944		850	4.000
<i>Personal operativo:</i>									
Auxiliar de servicios	70.680		9.343	14.136	14.136	108.295	95	715	2.000
Auxiliar técnico	64.394		6.359	12.460	12.460	95.673	91	669	2.500
Auxiliar sanitario	107.843		12.013	12.282	12.282	144.420	65	715	3.000
Auxiliar de organización	57.151		4.055	3.420	3.420	68.046	65	715	2.000

Categoría	Salario base Pesetas	Plus peligros. Pesetas	Plus actividad Pesetas	Plus transportes Pesetas	Plus vestuario Pesetas	Total Pesetas	Hora nocturna Pesetas	Hora extra Pesetas	Quinq. Pesetas
Auxiliar de mantenimiento	68.582		9.417	12.282	12.282	102.563	65	715	3.000
Auxiliar de mercancías	68.043		4.860	11.627	11.627	96.157	65	715	2.000
Auxiliar de apoyo	59.290		4.236	6.226	6.226	75.978	65	715	3.000
Conserje	70.680		9.343	14.136	14.136	108.295	65	715	2.000
Conductor	59.290		4.236	6.226	6.226	75.978	65	715	2.500
Azafata	68.043		9.343	12.186	12.186	101.758	65	715	2.000
Ordenanza	66.385		4.727	10.494	10.494	92.115	65	715	2.000
<i>Personal oficios varios:</i>									
Ayudante	65.863		1.705	3.000		70.568	65	715	2.000
Mozo/peón	66.265			3.000		69.265	65	662	2.000
Distribuidor	67.410		1.815	3.000		72.225	65	715	2.000

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

(03/23.752/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 29 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 «Poliseda, Sociedad Limitada». (Código número 2811272).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Poliseda, Sociedad Limitada», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 26 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio se aplicará en la empresa «Poliseda, Sociedad Limitada», en su centro de Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Afectará a la totalidad del personal encuadrado en dicho centro, con excepción de los miembros de la dirección.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—La duración del presente convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2000 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2002.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio se considerará automáticamente prorrogado por un año si, por cualquiera de las partes, un mes antes de su terminación no hubiese sido pedida la rescisión o revisión en forma legal.

Art. 5.º *Comisión paritaria.*—1. Con arreglo a lo previsto en el apartado e), del párrafo 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio colectivo.

2. La indicada comisión estará integrada paritariamente por cuatro representantes de los trabajadores, quienes serán designados por el comité de empresa y otros cuatro representantes de la empresa, que serán designados por la dirección de la misma.

3. Serán funciones de la comisión:

3.1. La interpretación del convenio, evacuando las consultas que por cualquiera de las partes se le planteen por la representación de los trabajadores o la dirección de la empresa.

3.2. La mediación en cuantas cuestiones se le planteen por la representación de los trabajadores o de la dirección, ya sea sobre la aplicación del convenio u otras cuestiones surgidas entre las partes durante su vigencia.

Si en la mediación planteada, la comisión no consigue un acuerdo entre las partes, la cuestión será sometida al arbitraje de la propia comisión, si así lo aceptan las partes afectadas. Si tal arbitraje no es aceptado por todos los afectados, se acudirá al procedimiento de mediación previsto en la cláusula adicional primera de este convenio.

3.3. La mediación prevista en el párrafo anterior será obligada en todo conflicto colectivo de derecho.

4. Esta comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes, en un período no superior a quince días naturales, a partir de la fecha de recepción de la petición.

Las decisiones de la comisión, que sólo se entenderá constituida cuando estén la totalidad de sus componentes, se adoptarán por mayoría simple del voto de los mismos, lo que se reflejará en las actas correspondientes de cada reunión que serán suscritas por todos y cada uno de los presentes.

5. Las funciones y actividades de esta comisión no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en los textos legales.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobase alguno de los puntos esenciales del convenio, desvirtuándolo, quedaría éste sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º *Compensación y absorción.*

a) *Compensación:* las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

b) *Absorción:* las mejoras establecidas por este convenio absorberán las mejoras económicas de cualquier clase que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, excepto en el caso de que estas mejoras económicas futuras, consideradas independientemente y sumadas a las existentes con anterioridad al convenio, superasen el nivel total de éste.

Art. 8.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades totales por ser situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

Art. 9.º *Derecho supletorio.*—En lo no previsto y regulado en el presente convenio, regirá con carácter supletorio el Convenio General de la Industria Química (CGQ), así como las normas de ámbito general en lo que no estén modificadas por éste.

Art. 10. *Carácter de la aplicación.*—Se acuerda expresamente que el presente convenio se aplicará, durante su vigencia, con exclusión de cualquier otro, excepto en el caso de que por imperativo legal algún otro fuese de aplicación.

Art. 11. *Organización del trabajo.*

a) *Facultades de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores:* la organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etcétera, en lo relacionado con la organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio

b) *Contenido de la organización:* sin perjuicio de la amplitud y globalidad de todos los elementos que integran la organización del trabajo, a los efectos de lo establecido en este artículo, se extenderá también y específicamente a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de la actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los «índices de desperdicios» como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la máquina encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución del personal, cambios de funciones y variaciones técnicas de

máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operativo, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuera el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

Art. 12. *Productividad.*

a) *Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos.*

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima, y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1. La dirección de la empresa deberá informar previamente al comité de empresa y a los delegados sindicales del nuevo sistema que se pretende implantar, según establece el Estatuto de los Trabajadores

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, en relación a la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la resolución de sus diferencias a la comisión paritaria del convenio, con arreglo al procedimiento previsto en el apartado 3.2, del artículo 5.º.

3. No habiéndose resuelto el tema mediante alguno de los procedimientos previstos en el apartado anterior, la implantación del nuevo sistema de rendimiento o de trabajo será facultad y decisión de la dirección de la empresa, con independencia de las acciones judiciales que correspondieran a los afectados, si interpretaran éstos que las modificaciones habidas lesionan sus derechos contractuales.

b) *Nuevas tecnologías:* cuando se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o que requieran un período de formación o adaptación técnica superior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Art. 13. *Contratación y empleo.*—Durante la vigencia de este convenio, serán de aplicación las siguientes normas en materia de contratación y empleo:

1. Dentro del mes siguiente a la firma del convenio colectivo.

1a) Se harán fijos veinticinco trabajadores eventuales; para su selección se empleará transitoriamente el criterio de la antigüedad en la empresa.

En igual plazo se harán fijos cinco trabajadores más, para lo que se requerirá la aptitud para el puesto de trabajo a desempeñar.

1b) Durante el año 2001, se convertirán en fijos el 10 por 100 de los contratos eventuales que haya habido como media ponderada durante el año 2000.

2. A los efectos de este convenio se define la plantilla estructural de «Poliseda, Sociedad Limitada», la que está formada por el personal fijo más los eventuales necesarios para

atender las demandas del mercado. La plantilla fija para el año 2000 será de 427 trabajadores (397 a la firma de este convenio más los treinta mencionados en el punto 1.1a) de este artículo).

3. Con posterioridad, en años sucesivos, se concretará con la representación de los trabajadores y dentro de los dos primeros meses de cada año, siempre teniendo en cuenta las necesidades y los objetivos del presupuesto, la plantilla estructural, el nivel de empleo, tipos y modalidades de contratación de dicho personal. En estas sesiones también se informará y analizarán los resultados, nivel de empleo y tipos y modalidades de contratación habidos en el ejercicio anterior, así como, en su caso, de las variaciones que procedan en función de inversiones y/o mejoras tecnológicas y de productividad a introducir.

4. Lo establecido en los dos apartados anteriores, será sin perjuicio de las demás competencias que tenga el comité de empresa en cuanto a información sobre el resto de la plantilla.

5. Nuevas contrataciones.

5.1. Con arreglo a lo previsto en el capítulo V de este convenio, el personal que se contrate durante su vigencia accederá al nivel salarial que le corresponda con arreglo al puesto que se le asigne. El posterior ascenso en la categoría, se hará en la forma prevista en aquel capítulo.

5.2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior, en relación a los períodos de consolidación establecidos en el capítulo V, al personal que haya trabajado en contratos temporales antes de su contratación como indefinido, se le computará el tiempo trabajado en contrato temporal.

5.3. En ningún caso se producirá un efecto de sustitución de un trabajador eventual por otro por causas distintas a las de su idoneidad.

5.4. La contratación temporal se hará con arreglo a las siguientes modalidades de contratación:

5.4.1. Contratos para realizar una obra o servicio determinado.

Se utilizarán para cubrir trabajos determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Sin perjuicio de utilizar este tipo de contrato en los supuestos en que sea adecuado, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 1.a del apartado 4 del artículo 1.º del Real Decreto Ley 8/1997, se faculta a la dirección y a la representación de los trabajadores para identificar trabajos cuya naturaleza y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los haga susceptibles de ser cubiertos con este tipo de contratos.

5.4.2. Contratos para cubrir las necesidades planteadas por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Se regirán por lo establecido en el Convenio General para la Industria Química, y derecho de general aplicación que con él no se contradiga.

Sin perjuicio de utilizar este tipo de contrato en los supuestos en que sea adecuado, se faculta a la dirección y a la representación de los trabajadores para, de acuerdo con lo previsto en el párrafo 1.b del apartado 4 del artículo 1.º del Real Decreto Ley 8/1997, concretar aquellas situaciones en las que se entienda que se dan las circunstancias para acudir a este tipo de contratación.

En todo caso, las partes entienden que habrá una acumulación de tareas que justifican estos contratos en los supuestos en que el índice de absentismo sea igual o superior al 4 por 100 de la plantilla y cuando sea preciso cubrir los desajustes de los equipos del personal en jornada continua producidas por el disfrute de vacaciones.

5.4.3. Contratos a tiempo parcial y en régimen de fijo discontinuo.

Se regirán por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto Legislativo 15/1998 de 27 de noviembre.

En todo caso, el establecimiento de este tipo de contratos y su posterior régimen de aplicación, se comunicará siempre con carácter previo al comité de empresa.

5.4.4. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Podrá establecerse con arreglo a lo previsto en la disposición adicional 1.ª del Real Decreto Legislativo 8/1997, la Ley 63/1997 de 26 de diciembre, o norma que pudiera sustituirla.

5.5. Durante la vigencia del presente convenio, la contratación eventual no excederá, del 10 por 100 de la plantilla fija, lo que se computará en jornadas año.

5.6. En todo lo no previsto en los apartados anteriores, en cuanto a la contratación eventual, se estará a lo que en cada momento establezca el Convenio Colectivo General para la Industria Química y demás normas de general aplicación que no sean contrarias al mismo.

5.7. Se establece una comisión de seguimiento compuesta por cuatro representantes de la dirección y cuatro representantes del personal.

Esta comisión tendrá por objeto dirimir las diferencias que puedan surgir entre las partes en la aplicación de lo previsto en este artículo, siempre que se lo plantee cualquiera de las dos representaciones o un trabajador afectado. Planteada la cuestión ante la comisión, de no llegar ella a un acuerdo, se deberá seguir el procedimiento previsto en la cláusula adicional primera de este convenio.

Todo ello sin perjuicio del derecho a acceder en todo momento ante la jurisdicción o administración competente.

6. Contratación con personal de empresas de trabajo temporal.

Ambas partes convienen que sólo se recurrirá a la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal, para cubrir puestos de personal indirecto, en el menor grado posible. El personal cedido por tales empresas devengará una remuneración de importe no inferior al personal que realice similares tareas en la empresa.

CAPÍTULO II

Régimen de trabajo

Art. 14. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral en cómputo, distribución y control anual, será como sigue:

1. Personal a turno normal o de día: 1.760 horas de trabajo efectivo, que se conseguirán mediante jornadas de ocho horas, de lunes a viernes, veintidós días laborables de vacaciones, diecisiete días festivos y dos días de compensación. Los días festivos son los que quedan regulados en el artículo 17.

Para el año 2001 y siguientes la jornada será de 1.752 horas de trabajo efectivo, que se conseguirán mediante jornadas de ocho horas, de lunes a viernes, veintidós días laborables de vacaciones, diecisiete días festivos y tres días de compensación. Los días festivos son los que quedan regulados en el artículo 17.

2. Personal a turnos: la jornada será la resultante de contemplar en su conjunto unos esquemas de 104 días de descanso, veintidós días laborables de vacaciones, diecisiete días festivos y dos días de compensación. Los días festivos son los que quedan regulados en el artículo 17.

Para el año 2001 y siguientes la jornada será la resultante de contemplar en su conjunto unos esquemas de 104 días de

descanso, veintidós días laborables de vacaciones, diecisiete días festivos y tres días de compensación. Los días festivos son los que quedan regulados en el artículo 17.

Cuando existan coincidencias entre descansos y festivos de los mencionados en el párrafo anterior, se compensarán económicamente de acuerdo con lo pactado en el artículo 47.

A los fines de cumplimentar el proceso continuo, el personal de turno realizará los siguientes promedios, que se alcanzan en cada caso personal, debido a la rotación de los ciclos de trabajo, a través de los sucesivos períodos anuales:

a) Personal a tres turnos continuos con trabajo en domingo: 1.798 horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso (bocadillo), por jornada de ocho horas. En las 1.798 horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

Para el año 2001 y siguientes la jornada será de 1.790 horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso (bocadillo), por jornada de ocho horas. En las 1.790 horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

b) Personal de tres turnos continuos con fiesta en domingo: 1.782 horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso (bocadillo), por jornada de ocho horas. En las 1.782 horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

Para el año 2001 y siguientes la jornada será de 1.774 horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso (bocadillo), por jornada de ocho horas. En las 1.774 horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

c) Personal de dos turnos: 1.776 horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso (bocadillo), por jornada de ocho horas. En las 1.776 horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

Para el año 2001 y siguientes la jornada será de 1.768 horas de trabajo efectivo que incluyen treinta minutos de descanso (bocadillo), por jornada de ocho horas. En las 1.768 horas están consideradas las coincidencias que se producen en promedio.

d) El resto del personal de jornada continuada disfrutará de treinta minutos de descanso (bocadillo) por jornada de ocho horas, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

3. Para toda la reducción de jornada, en el futuro se tomará como base la totalidad del tiempo de trabajo efectivo.

4. Se mantienen los horarios especiales actualmente establecidos.

Podrán establecerse nuevos horarios especiales, de acuerdo con las leyes vigentes.

En aquellos puntos donde las circunstancias organizativas y técnicas del trabajo lo permitan, tal como sucede en la actualidad, se aplicará el horario flexible.

5. Los días de compensación mencionados en los puntos 1 y 2, tendrán el carácter de móviles. Dichos días se tomarán de acuerdo con las necesidades del trabajo y salvo casos excepcionales deberán quedar fijados a título personal lo más tarde el 31 de octubre.

5.1. Disposición transitoria. Durante el año 2000, por ser bisiestro, el personal de turno disfrutará de un día más, es decir, tres días de compensación.

6. Jornada especial de verano (horario flexible).

Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se podrá modificar el horario de obligada coincidencia de los viernes, de la forma siguiente:

a) Durante el período antes mencionado, el personal que disfruta de horario flexible podrá finalizar la jornada de los viernes, desde las 13,00 horas hasta las 15,00 horas.

b) El horario anterior será opcional para cada persona y para cada viernes. Aquellas personas que no terminasen su jornada laboral entre las 13,00 horas y las 15,00 horas, deberán regirse por el horario normal de obligada coincidencia.

c) En todo caso, al final de cada mes, deberá respetarse el cómputo horario total mensual.

7. Se podrá conceder horario especial por motivos familiares graves.

Art. 15. *Trabajo a turnos.*

a) El personal que trabaja a turnos, puede dejar de hacerlo, previo acuerdo para el cambio con otra persona que lo acepte y siempre que ambas reúnan, con criterios objetivos, las condiciones y capacidades requeridas para hacer sus nuevos cometidos.

b) El personal que trabaje a dos o tres turnos tendrá preferencia por antigüedad, para pasar a turno normal o de día en caso de que se produzcan vacantes de similar categoría.

Trabajo a turno normal o de día: el personal que trabaja a turno normal o de día podrá solicitar cambio de puesto de trabajo en caso de que se produzcan vacantes de categoría similar, siempre que reúna las condiciones y capacidades requeridas para hacer sus nuevos cometidos.

Art. 16. *Días de paro y tratamiento de festivos especiales.*—Los llamados días de paro, son los siguientes:

Navidad: desde las 22,00 horas del día 24 de diciembre a 06,00 horas del día 26.

1. Régimen de trabajo en los días de paro: en estos días de paro, deben continuar en marcha las columnas de polimerización en servicio, la central de energía, y los servicios generales. El paro se programará entre la dirección y el comité de empresa con la antelación necesaria, para resolver los problemas que puedan surgir. Asimismo se pacta que mediante personal voluntario se mantendrán en marcha las instalaciones de hilatura-bobinado y estirado de poliamida textil.

2. Condiciones generales:

a) El personal que trabaje en los días de paro, además de las percepciones generales establecidas en el presente convenio, artículo 53, tendrá derecho a un día de descanso de compensación si trabaja jornada completa de ocho horas.

b) El personal que acabando sus noches libra 25 y 26 de diciembre (por su tarjeta), cobrará dieciséis horas de coincidencia.

Asimismo, cuando el trabajo deba prolongarse en estas ocasiones sobrepasando el horario acostumbrado, la empresa facilitará bocadillos y bebidas.

3. Festivos especiales.

Los festivos especiales son: 1 de enero, Viernes Santo, 1 de mayo y festividad del Bautismo de Cervantes.

a) En estos días se mantendrá normalmente la producción.

b) El personal que trabaje, los días 1 de enero, 1 de mayo y festividad del Bautismo de Cervantes tendrán las mismas percepciones salariales y de descanso de los días de paro.

c) El personal que trabaje el día de Viernes Santo tendrá derecho a las percepciones salariales y de descanso propias de un día de paro, de acuerdo con lo reflejado en el artículo 53. Además se establece que este personal tendrá un día adicional de descanso.

d) Si en el futuro alguno de estos días dejase de ser festivo, se establece que las compensaciones asignadas al mismo se trasladarán a otro cualquiera de los días festivos.

Art. 17. *Calendario de días festivos año 2000.*—1. El calendario de días festivos para el año 2000 es el siguiente:

1.º Las fiestas contenidas en el calendario oficial dictado por la autoridad laboral competente.

2.º Las fiestas locales decretadas por el Ayuntamiento de Alcalá de Henares.

3.º Tres días festivos especiales, según sigue:

Para todos los regímenes de turnos:

— 24 de abril.

— 13 de octubre.

— 7 de diciembre.

2. Para los años 2001 y 2002, la fijación de los tres días festivos especiales del punto 1. 3.º, se establecerá de común acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, una vez conocido el calendario oficial y deberá estar expuesto todo el año.

Art. 18. *Ausencias del trabajo con pago de haberes.*— Fuera de los casos de enfermedad y accidente, avisando con la antelación posible, se podrá faltar al trabajo, con derecho a la percepción del salario real (sueldo base, plus asistencia o mando, plus función en su caso y, a quien correspondiera, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida según el artículo 40), únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

1. Hasta tres días:

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos y hermanos. En estos casos, si el fallecimiento ocurre a una distancia superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse el permiso, hasta un total de cinco días.

Hasta dos días: por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos de ambos cónyuges. Nacimiento de hijo (que podrá ser ampliado hasta otros dos en caso de enfermedad grave). Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención de cirugía mayor de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges).

En estos casos, si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse hasta un total de cinco días.

Hasta un día: boda de hijos, padres, hermanos y hermanos políticos. Traslado de domicilio habitual. Por fallecimiento de tíos y sobrinos de ambos cónyuges.

En los casos de fallecimiento de tíos y sobrinos, si la causa del permiso requiere desplazamiento superior a 200 kilómetros del centro de trabajo, podrá prorrogarse un día más.

2. Por el tiempo indispensable: visita a médico o especialista fuera de la fábrica. Acompañar al cónyuge o hijos al médico o especialista, cuando no exista otro familiar que pueda hacerlo y resultara aconsejable que no vaya solo, siempre que no resulte posible cambiar el turno de trabajo con otro trabajador. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por la ley, previa la justificación por escrito de dicha causa, extendida por organismo competente.

Ejercicio de las funciones de los representantes del personal, durante los períodos previstos en las disposiciones legales vigentes.

Por intervención de cirugía menor de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos con un máximo de un día pagado y dos sin pago de haberes. Se entiende por cirugía menor aquella que es de carácter ambulatorio y no requiere internamiento.

Nota: se equipara a cónyuge, a los efectos de este artículo, a la persona que conviva permanentemente con el trabajador/a, en calidad de cónyuge.

3. Personal inscrito en cursos organizados en centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título académico, tendrá derecho:

a) Los permisos pagados necesarios para concurrir a exámenes, hasta un máximo de diez días al año. La empresa atenderá los casos en que dicho tiempo no sea suficiente.

b) Cuando se solicite un cambio de horario o de turno para poder asistir a clase y no sea posible el intercambio con otro trabajador, si la organización y necesidades del trabajo lo permite, se autorizará el cambio.

La dirección adquiere el compromiso de estudiar cada caso con la participación del jefe inmediato y de la representación del personal.

4. Reducción de la jornada por motivos familiares: 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

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 apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los párrafos anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 19. *Ausencias del trabajo sin pago de haberes.*— También podrá concederse permiso sin pago de haberes cuando existan motivos justificados, a juicio de la dirección, y su concesión no suponga entorpecimiento en la buena marcha de la producción.

Art. 20. *Permisos para cargos electivos.*— Los trabajadores que ostenten un cargo electivo en la administración pública (estatal, autonómica, provincial o local), disfrutarán de permiso para el ejercicio de sus funciones representativas de acuerdo con la ley.

Art. 21. *Excedencias.*

A) Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la dirección de la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reintegro antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante de su categoría; si no existiese vacante de su categoría y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante de su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la dirección de la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

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 misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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 artículo 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 incorporación. 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.

E) Excedencias especiales: dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancia a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeña el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

c) La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más.

El personal que se halle cumpliendo el servicio militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar siendo potestativo de la empresa

dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

d) 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 caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque 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 su salud.

En los supuestos 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 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 límites 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 artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección y los trabajadores afectados.

En los supuestos 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 artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, 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. 22. *Vacaciones*.—Se fijan en treinta días naturales para todo el personal, con garantía, no obstante, de veintidós días laborables reales para todo el personal de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán, en general, de manera continuada.

Si se concede algún fraccionamiento, se contará sin excepción por días laborables reales.

Las vacaciones se concentrarán en tres períodos, durante los meses de julio, agosto y septiembre. No obstante, se respetarán las fechas de inicio tradicionales, sin perjuicio de que el personal que lo desee pueda disfrutarlas fuera de dicho período.

En aquellas secciones donde la organización del trabajo lo permita, se concentrarán en dos o menos períodos. Antes de finalizar el mes de abril, la dirección informará al personal de aquellas secciones en las cuales se puedan disfrutar las vacaciones en menos de tres períodos.

Si posteriormente, por haber cambiado los programas o circunstancias de producción, fuese posible concentrar las vacaciones en alguna nueva sección, se comunicará inmediatamente al personal que aún tuviese opción a adelantarlas.

Cuando no se puedan disfrutar de manera continuada todos los días de vacaciones, el exceso que corresponda se podrá disfrutar libremente fuera del período general, previa comunicación a la empresa, con dos semanas de anticipación.

En aquellas secciones en que se hayan concentrado las vacaciones en dos o menos períodos, el exceso que hubiere se podrá disfrutar libremente fuera del período general, previa comunicación a la dirección, con dos semanas de anticipación y siempre que ello no suponga una acumulación de ausencias superior al 25 por 100 del personal de la sección.

En principio, se organizarán los turnos de vacaciones en las secciones, con criterio rotativo. Como ya es habitual, se seguirá el criterio que exista en cada sección.

La retribución de las vacaciones se hará con arreglo a lo previsto en el artículo 58 de este convenio.

Se concederá un día de permiso con pago de haberes a las personas que, como máximo, tomen diez días laborables de vacaciones durante los meses anteriormente señalados y el resto lo efectúen durante el resto del año, siendo además cualquier otro tipo de ausencia en el período indicado, en conjunto, no superior a ocho horas. No se computarán a estos efectos los permisos con pago de haberes.

Además, el personal que efectúe las vacaciones durante el período comprendido entre el 10 de octubre y el 10 de junio, tendrá derecho a obtener permiso sin pago de haberes durante los días que lo solicite, a continuación de vacaciones, con un máximo de seis días.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, tendrán preferencia para disfrutar las vacaciones los dos en el mismo período de tiempo. Para disfrutar de la citada preferencia, los dos cónyuges deberán manifestar cuál de ellos (de común acuerdo) elegirá las vacaciones, conforme con los sistemas y normas de su sección; el otro cónyuge disfrutará de la preferencia de tomar sus vacaciones coincidiendo con las del primero.

El que elija sus vacaciones según las normas de su sección, será quién las elija también en años sucesivos. La definición de cónyuge viene establecida en la nota del artículo 18.2 del convenio.

Cuando un trabajador, por enfermedad o accidente, no pueda disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural, las disfrutará cuando se reincorpore al trabajo.

No computarán como días de vacaciones aquellos en que, estando el trabajador disfrutando de su período vacacional, se vea inesperadamente en la necesidad de ser hospitalizado. Los días de permanencia en el hospital deberán ser disfrutados en períodos distintos de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre. El trabajador deberá aportar la documentación que acredite la duración de su hospitalización.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la necesidad de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias. Para ello acuerdan los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan dadas por la necesidad de reparar siniestros u otros casos análogos cuya no realización produzca graves perjuicios a la empresa o a las personas.

b) Se consideran únicamente justificadas las realizadas por ausencias imprevistas y/o reparaciones de averías que tengan repercusión grave en el proceso productivo.

c) Como consecuencia de la concentración del período de vacaciones y a fin de evitar el tener que parar instalaciones, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y agotadas las posibilidades de sustitución con personal de la propia plantilla, se hace necesaria la realización de horas extraordinarias en determinados puestos de trabajo que son clave para asegurar el mantenimiento del proceso continuo.

Para dar todo su valor al criterio anterior, se analizará conjuntamente entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas que son de fuerza mayor.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y personas.

CAPÍTULO III

Régimen de disciplina en el trabajo

Art. 24. Con el objeto de aumentar la productividad y obtener un máximo rendimiento, la dirección recuerda a los trabajadores la necesidad de guardar un régimen de disciplina, de acuerdo con las normas establecidas por la legislación vigente.

Se recuerda que, dadas las características de nuestra industria, no está permitido en absoluto, fumar o encender fuego, fuera de los lugares autorizados dentro del recinto de la fábrica.

También se hace mención de la necesidad de utilizar, en los lugares y trabajos que lo requieran, las prendas de seguridad y protección de uso obligatorio, facilitadas por la empresa y que, en general, se cumplan las instrucciones y normas que la empresa establezca en materia de prevención de accidentes (utilización adecuada de los procesos, uso riguroso de todos los medios de protección personal donde estén ordenados, cumplimiento riguroso sobre el modo de realizar los trabajos evitando el daño en personas y cosas, etcétera).

Art. 25. Derogadas las ordenanzas laborales, ambas representaciones convienen que en materia de faltas laborales, sus sanciones y procedimiento de aplicación, se estará en lo que, en la materia, en cada momento disponga el Convenio General para la Industria Química.

CAPÍTULO IV

Ascensos del personal

Art. 26. Se considera indispensable para el desarrollo de una buena política de relaciones humanas, que el personal que reúna las condiciones exigibles en cada caso disfrute de

posibilidades de ascenso en las escalas de categorías profesionales.

Se estima, por otra parte, necesario para la buena marcha de la producción y dentro de aquella política de colaboración que en el discernimiento de los ascensos se tenga primordialmente en cuenta la posesión de aptitudes y conocimientos exigibles para el correcto desempeño de la tarea encomendada, sin descuidar un criterio de antigüedad al servicio de la empresa, especialmente en los ascensos dentro de los grupos profesionales obreros aunque ello no suponga concreta obligación para la empresa, en atención a la preferente valoración de la aptitud, con información previa por escrito, a los interesados, de las pruebas de aptitud correspondientes a cada concurso.

Art. 27. *Concursos, provisión de vacantes y promoción.*— Prevista una vacante, se anunciará al personal de la sección, taller o unidad el oportuno concurso, al que podrá presentarse todo el personal de la misma que lo desee y ostente categoría inferior a la de la vacante. Si no puede cubrirse la vacante en este primer concurso, se convocará nuevo concurso extensivo al personal del departamento, y en caso de no poderse cubrir aún, a todo el personal del centro de trabajo.

Prevista una vacante a la vez que se anuncia el concurso se publicarán los temas y pruebas que compondrán el mismo.

En estos concursos se tendrá en cuenta los conocimientos y aptitudes del interesado, su estado de salud en relación con las exigencias físicas del puesto, el resultado de las pruebas psicotécnicas y la antigüedad al servicio de la empresa. Se considerará especialmente un dato favorable la participación del trabajador en los cursillos de capacitación cultural y profesional que organiza la empresa. Asimismo, en igualdad de circunstancias se dará preferencia al personal más antiguo.

En el tribunal calificador habrá un miembro con voz y voto en representación del personal. Este será elegido por el comité de empresa, con el único requisito de que sea una persona de la misma profesión y de igual o superior categoría a la de la vacante.

La resolución de un concurso para cubrir una vacante se publicará en el plazo de veinte días después de finalizado todo el proceso de selección del mismo. La publicación se hará en los mismos lugares donde se publicó la convocatoria.

La persona que tenga mejor puntuación, superando la mínima exigida, y además reúna los otros requisitos establecidos en el aviso del concurso, pasará a ocupar la plaza origen del concurso.

Si fuera necesario cubrir puestos que habían sido considerados amortizables por la aplicación de un ERE, el concurso de dichos puestos deberá ser negociado con el comité de empresa.

Art. 28. Si la vacante no puede ser cubierta dentro de la empresa, podrá serlo con personal ajeno a la misma.

Art. 29. Cuando un trabajador desempeñe puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca ya el derecho a intentar el acceso a la categoría superior, mediante la superación de las pruebas previstas en el artículo 27, en los casos siguientes:

- a) Si ha desempeñado el puesto seis meses consecutivos.
- b) Si ha desempeñado el puesto en seis meses alternos dentro de doce meses consecutivos.
- c) Si ha desempeñado el puesto durante ocho meses alternos dentro de veinticuatro meses consecutivos.

Se exceptúan los casos en que tal situación se dé por:

- Sustitución de otro trabajador en servicio militar, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente.
- Sustitución parcial de una función de superior categoría.

— Sustitución de otro trabajador que ostente, a título personal, categoría superior a la del puesto de trabajo.

— Sustitución de otro trabajador que con cargo sindical o de representante del personal, esté haciendo uso de las horas establecidas para el ejercicio de sus funciones.

Art. 30. Se proveerán libremente por la empresa los puestos de trabajo de jefes administrativos y jefes técnicos, lo que se hará dentro de la plantilla cuando exista personal idóneo. Si no lo hubiese, se cubrirá con personal ajeno, informando previamente al comité de empresa. La vacante será publicada para conocimiento general. En igualdad de condiciones se dará preferencia al personal de la empresa.

Art. 31. *Período de prueba.*— Se estará a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Clasificación del personal y valoración de trabajos

Art. 32. Durante la vigencia de este convenio será de aplicación:

1. Todo el personal de la plantilla quedará clasificado profesionalmente con arreglo a las categorías que se recogen en los anexos I y II del convenio.

2. La definición de las indicadas categorías se mantendrá con arreglo a los criterios con que se aplicaron durante la vigencia del último convenio colectivo de La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima y primer convenio colectivo del grupo de empresas Grupo Seda, incluso su remisión a la última Ordenanza Laboral Textil y Nomenclator de Fibras Artificiales y Sintéticas, vigentes durante la aplicación de los indicados convenios.

3. Por último, para adecuar la realidad de la empresa adicionan en los indicados anexos, las nuevas categorías cuya definición a continuación recogemos:

3.1. En el anexo I, se establece que cualquier trabajador destinado a trabajos de producción, almacén y servicios técnicos, tendrá la categoría de:

a) Operario nivel básico: desde su ingreso hasta que haya adquirido los suficientes grados de conocimiento e iniciativa en el trabajo, que le permitan un adecuado nivel de dominio de los fundamentales conocimientos del proceso productivo y/o procedimientos, lo que se entenderá conseguido una vez transcurridos dos años de permanencia en aquellos tipos de trabajo.

b) Ayudante especialista y ayudante oficial de servicios técnicos: a la que se accederá una vez superado el nivel de preparación expresado en el anterior apartado a) y que se mantendrá hasta que se complete con un adecuado dominio ya de los conocimientos más específicos de los distintos procesos y/o procedimientos, para cuya consolidación se establece un período de un año.

c) Especialista nivel básico y oficial servicios técnicos nivel básico: grado al que se accederá una vez superado el período establecido en el anterior apartado b), y que dará pie a, durante el plazo de otro año, obtener un suficiente dominio de las técnicas y procedimientos que le permitan la adecuada polivalencia en el proceso productivo.

d) A los trabajadores que superen el año de permanencia en la situación profesional descrita en el anterior apartado c) y adquirido el nivel de polivalencia que en él se prevé, se les reconocerá el nivel y/o categoría que le corresponda a las funciones que desarrollen, en función de los acuerdos establecidos en el plan de productividad de la empresa.

3.2. En el anexo II se establece que cualquier empleado destinado a trabajos administrativos, mercantiles, técnicos y/o subalternos, se clasificará como:

a) Empleado nivel básico: desde su ingreso hasta que haya adquirido los suficientes grados de conocimiento e iniciativa en el trabajo, que le permitan un adecuado nivel de dominio de los fundamentales conocimientos en el procedimiento administrativo, técnico, comercial o subalterno al que esté adscrito, lo que se entenderá conseguido una vez transcurridos dos años de permanencia en aquellos tipos de trabajo.

b) Ayudante: que serán aquellos empleados que hayan superado el nivel de preparación expresado en el anterior apartado a) y en tanto lleguen a adquirir un adecuado dominio ya de los conocimientos más específicos en el procedimiento administrativo, técnico, comercial o subalterno al que esté adscrito, para cuya consolidación se establece un período de un año.

c) Auxiliar: serán los empleados que, superado el período establecido en el anterior apartado b) y que dará pie a, durante el plazo de otro año, obtengan un suficiente dominio de los procedimientos administrativos, técnicos, comerciales o subalternos al que estén adscritos, que les permitan una adecuada polivalencia en las necesidades de la empresa.

d) Superado el grado profesional regulado en el anterior apartado c), los auxiliares accederán al nivel y/o categoría que correspondan a las funciones que desarrollen, en razón de los acuerdos establecidos en el plan de productividad de la empresa.

Art. 33. Las categorías desglosadas se consideran a todos los efectos como categorías independientes.

Art. 34. Las mencionadas categorías tienen carácter enunciativo, y no suponen la obligación de tener provistas la totalidad de las enumeradas.

Art. 35. Las eventuales reclamaciones sobre clasificación deberán plantearse ante el comité de empresa, sin perjuicio de las facultades que la vigente Ley de Procedimiento Laboral reconoce a los órganos jurisdiccionales del orden social. En todo caso y sin perjuicio de las indicadas facultades, de solicitarlo el trabajador afectado o la dirección de la empresa, ambas partes aceptan acudir al trámite de mediación previsto en la disposición adicional primera de este convenio.

Art. 36. Las definiciones de las categorías de operador de teclado, operador de ordenador, operador preparador, programador, técnico auxiliar (investigación y desarrollo), técnico auxiliar (proceso), oficial técnico y técnico auxiliar de talleres (instrumentista), son las expresadas en el anexo VII del convenio de 1982, la de programador especializado está expresada en el anexo VII del convenio de 1983, las de operador de energía (Alcalá) y operador aguas, nitrógeno y aire (Alcalá) están expresadas en el anexo VI del convenio de 1985, la de maestro (personal obrero) y operador terminalista están expresadas en los anexos VI y VII respectivamente del convenio de 1986-1987 y la de oficial de producción en el anexo VI del convenio 1988-1989.

Todas las citas que se hacen de convenios se refieren a los convenios interprovinciales de La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima.

Estas categorías se enuncian en sus correspondientes grupos de trabajo en los anexos números I y II junto con las otras categorías profesionales del personal obrero y técnico.

Art. 37. Si en el futuro hubiera que crear alguna categoría que no esté incluida en el presente convenio, la aprobación definitiva, el salario y el grupo de trabajo correspondiente a la misma, deberá efectuarse por acuerdo entre la dirección y el comité de empresa.

En caso de discrepancia, de proponerlo la dirección o el trabajador afectado, se acudirá ante la comisión paritaria, en el trámite de mediación previsto en el apartado 3 del artículo 5.º del convenio.

CAPÍTULO VI

Remuneración año 2000

A) SUELDO BASE

Art. 38. *Sueldo base.*—El sueldo base es el que se expresa en los anexos I, II y II-A para cada categoría profesional y el trabajador lo percibirá siempre, aun en el caso de que realice trabajos de los grupos correspondientes a categorías inferiores.

Art. 39. *Trabajos de superior categoría.*—Cuando el trabajador efectúe trabajos correspondientes a categorías superiores, percibirá, mientras los realice, la diferencia salarial correspondiente (con repercusión en pluses, primas, pagas extras de julio y Navidad, paga de enero y, a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en el artículo 40 de este convenio).

Si el trabajador deja de realizar el trabajo correspondiente a categorías superiores, dejará de percibir esta diferencia salarial, por revestir esta diferencia el carácter de complemento vinculado al trabajo de categoría superior y no vinculado a la persona.

B) COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 40. *Antigüedad.*—Las partes convienen en dejar sin efecto este complemento personal.

No obstante haberse dejado sin efecto en el primer convenio colectivo Grupo Seda (años 1997-1998-1999) el complemento personal de antigüedad, a todo el personal que era fijo de plantilla en el momento de la firma del citado convenio y que entonces tuviese devengado ya el derecho a dicho extinguido complemento, se le reconocerá el complemento personal que a continuación se especifica.

Como garantía «ad personam» y hasta que extinga su contrato de trabajo, el pago de una cantidad, cuyo importe y condiciones sean igual a las que le hubiesen correspondido con arreglo a las normas que regulaban el complemento de antigüedad en el último convenio de la Seda de Barcelona, Sociedad Anónima años 1995-1996.

C) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 41. *Pluses de función.*—Algunos trabajos, por sus especiales características dan lugar a la percepción de un plus de función. Estos pluses de función constituyen derechos de índole económica vinculados al puesto laboral, y no tienen carácter personal, por lo que el trabajador dejará de percibirlos en el momento en que cese de realizar la función que los motiva.

Los trabajos de dicho plus y el importe del mismo, figuran consignados en el anexo VI.

Art. 42. *Plus noche.*—Para todo el personal, por jornada completa de ocho horas, se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

(Sueldo base mensual más plus función más a quien correspondiere, la garantía «ad personam» reconocida en el artículo 40 de este convenio) por 0,014665.

Art. 43. *Plus domingo*.—Su importe por jornada completa de ocho horas, será de 2.868 pesetas brutas.

Se percibirá en el turno de noche sábado/domingo, el de mañana domingo, el de tarde domingo y el de noche domingo/lunes.

Quedan excluidos de la percepción de este plus, todos aquellos trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo en domingo a excepción de aquellos casos en que, por circunstancias excepcionales derivadas de la propia organización del trabajo, viniesen obligados a trabajar más horas en domingo que las que corresponderían por el propio esquema normal de trabajo. En este último caso, percibirán la parte proporcional de este plus, por las horas de domingo trabajadas en exceso.

Art. 44. Los pluses indicados en los artículos 42 y 43 se devengarán, total o parcialmente de manera proporcional al tiempo trabajado durante el período considerado como nocturno o domingo, con arreglo a la legislación laboral.

Art. 45. *Plus de turnicidad personal a tres turnos continuos con trabajo en domingo*.—Los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo en domingo, percibirán un plus de turnicidad de carácter fijo, cuyo importe mensual bruto para cada categoría profesional es el que sigue:

<i>Personal obrero</i>	<i>Pesetas brutas mensuales</i>
Grupo salarial 1	17.627
Grupo salarial 2	18.606
Grupo salarial 3	20.564
Grupo salarial 4 (excepto especialistas)	22.077
Grupo salarial 4 (especialistas)	22.299
Grupo salarial 5	22.299
Oficial 3. ^a servicio técnico	22.077
Oficial 2. ^a servicio técnico	22.254
Albañil 1. ^a , carpintero 1. ^a , fogonero 1. ^a , pintor 1. ^a y operador aguas, nitrógeno y aire ..	22.518
Oficial 1. ^a de producción	23.182
Oficial 1. ^a mecánico y electricista y operador energías	23.182
Maestro	23.953
Maestro A	24.065

<i>Personal empleado</i>	<i>Pesetas brutas mensuales</i>
Empleado nivel básico	17.627
Ayudante	18.606
Auxiliar	20.564
Portero vigilante	22.077
Portero vigilante a)	22.299
Oficial técnico	22.299
Analista	23.623
Ayudante encargado	23.623
Instrumentista 2. ^a	23.623
ATS	24.726
Técnico auxiliar	24.726
Instrumentista 1. ^a	24.726
Encargado/maestro de taller	25.057

En los pluses anteriores está incluida la percepción media que correspondería por pluses de domingo.

Nota: los importes señalados son también aplicables al personal en régimen de trabajo a turno fijo de mañana con descanso intersemanal, trabajo en sábados, domingos y festi-

vos, y horario anual de 1.798 horas. Para el año 2001 y siguientes el horario anual será de 1.790 horas.

Art. 46. *Plus festivo*.—El personal que habitualmente trabaja los días festivos, a excepción de los trabajadores en régimen de trabajo a tres turnos continuos con trabajo en domingo y el personal mencionado en la nota del artículo anterior, percibirá un plus mensual de carácter fijo, cuyo importe mensual bruto para cada categoría profesional es el que sigue:

<i>Personal obrero</i>	<i>Pesetas brutas mensuales</i>
Grupo salarial 1	9.725
Grupo salarial 2	10.265
Grupo salarial 3	11.347
Grupo salarial 4 (excepto especialistas)	11.940
Grupo salarial 4 (especialistas)	12.303
Grupo salarial 5	12.303
Oficial 3. ^a servicio técnico	11.940
Oficial 2. ^a servicio técnico	12.207
Albañil 1. ^a , carpintero 1. ^a , fogonero 1. ^a , pintor 1. ^a y operador aguas, nitrógeno y aire ..	12.588
Oficial 1. ^a de producción	13.346
Oficial 1. ^a mecánico y electricista y operador energías	13.346
Maestro	14.026
Maestro A	14.214

<i>Personal empleado</i>	<i>Pesetas brutas mensuales</i>
Empleado nivel básico	9.725
Ayudante	10.265
Auxiliar	11.347
Portero vigilante	11.940
Portero vigilante a)	12.303
Oficial técnico	12.303
Analista	13.696
Ayudante encargado	13.696
Instrumentista 2. ^a	13.696
ATS	15.064
Técnico auxiliar	15.064
Instrumentista 1. ^a	15.064
Encargado/maestro taller	15.475

Art. 47. *Plus coincidencia (personal a turnos)*.—En los casos de coincidencia entre un día de descanso y un día festivo, se abonará en concepto de plus de coincidencia, una cantidad equivalente al valor de ocho horas, calculadas de acuerdo con las bases del anexo III y con un recargo del 75 por 100.

Lo previsto en el párrafo anterior (a excepción de las coincidencias que se produzcan en día de paro y en los días festivos especiales previstos en el artículo 16) no será de aplicación para el personal que habitualmente trabaja los días festivos en régimen de trabajo a tres turnos. Este personal percibirá, en su lugar, un plus mensual de carácter fijo, cuyo importe bruto para cada categoría profesional es el siguiente:

<i>Personal obrero</i>	<i>Ptas. brutas mensuales</i>	
	<i>Tres turnos con trabajo en domingo</i>	<i>Tres turnos con descanso en domingo</i>
Grupo salarial 1	3.578	2.321
Grupo salarial 2	3.777	2.450

Personal obrero	Ptas. brutas mensuales	
	Tres turnos con trabajo en domingo	Tres turnos con descanso en domingo
Grupo salarial		
3	4.174	2.707
4	4.506	2.922
4 (Especialista)	4.527	2.936
4 (Ofic. 2. ^a serv. técn.)	4.527	2.936
5	4.527	2.936
5 (Albañil 1. ^a , carpintero 1. ^a , fogonero 1. ^a y pintor 1. ^a) ..	4.663	3.025
5 (Operador aguas, nitrógeno y aire).....	4.663	3.025
5-A	4.771	3.095
6 (Oficial 1. ^a de producción) ..	4.978	3.229
6 (Oficial 1. ^a mecánico y electricista)	4.978	3.229
6 (Operador energías)	4.978	3.229
6 (Maestro)	5.259	3.411
6 (Maestro A)	5.491	3.561

Personal empleado	Ptas. brutas mensuales	
	Tres turnos con trabajo en domingo	Tres turnos con descanso en domingo
Grupo salarial		
1	3.578	2.321
2	3.777	2.450
3	4.174	2.707
4	4.506	2.922
5 mínimo	4.527	2.936
5-1	4.527	2.936
5-2	4.670	3.029
5-3	4.841	3.140
6 mínimo	4.857	3.150
6-1	4.947	3.209
6-2	5.100	3.308
6-3	5.281	3.426
6-4	5.491	3.561
7 mínimo	5.501	3.569
7-1	5.595	3.631
7-2	5.706	3.700
7-3	5.865	3.804
7-4	6.040	3.918
7-5	6.358	4.125

Notas:

1. A los importes mensuales señalados en estas tablas se les aplicará el porcentaje de recargo que correspondiere, según la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en el artículo 40 de este convenio.

2. El plus mensual de carácter fijo correspondiente a tres turnos con trabajo en domingo, es también aplicable al personal en régimen de trabajo a turno fijo de mañana con descanso intersemanal, trabajo en sábados, domingos y festivos, y horario anual de 1.798 horas. Para el año 2001 y siguientes el horario anual será de 1.790 horas.

Art. 48. *Plus oficio.*—Devengarán este plus los trabajadores de los servicios técnicos que desempeñen realmente funciones propias de las categorías profesionales del personal de oficio.

Este plus se percibirá mensualmente con carácter fijo. El importe bruto de este plus es el siguiente:

	Pesetas brutas
Personal obrero:	
Operario nivel básico	3.037
Ayudante oficial ST	3.037
Oficial ST nivel básico	3.037
Oficial 3. ^a	3.037
Oficial 2. ^a	3.037
Albañil 1. ^a	3.037
Carpintero 1. ^a , fogonero 1. ^a y pintor 1. ^a	3.037
Oficial 1. ^a mecánico y electricista	3.037
Maestro	3.037
Maestro A	7.727
Personal empleado:	
Empleado nivel básico	7.727
Ayudante	7.727
Auxiliar	7.727
Técnico auxiliar	7.727
Instrumentista 1. ^a y 2. ^a	7.727
Maestro de taller	8.392
Encargado	8.392

D) COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 49. *Prima indirecta.*—El personal obrero y el personal empleado de los grupos salariales 1, 2, 3 y 4, percibirá una prima indirecta de 4.703 pesetas brutas mensuales.

Para la percepción de la prima indirecta será necesario haber trabajado la totalidad de los días del mes, descontando la parte proporcional de los días no trabajados. Todo ello sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 59.

Art. 50. *Plus de asistencia.*—Como incentivo para fomentar la asistencia al trabajo y combatir el absentismo, el personal cobrará un plus de asistencia de importe equivalente al 10 por 100 del sueldo base mensual y plus función, en su caso. Quedan excluidos de este plus los jefes, maestros de taller, encargados y ayudantes de encargado.

Art. 51. La normativa de aplicación de este plus es la que está vigente actualmente, sin perjuicio de lo especialmente previsto en el artículo 59.

Art. 52. *Plus de mando.*—Consiste en el 10 por 100 del sueldo base mensual. Únicamente lo percibirán los jefes, maestros de taller, encargados y ayudantes de encargado.

Art. 53. *Plus días de paro y festivos especiales.*—Las horas trabajadas en los días de paro y festivos especiales se remunerarán en concepto de «plus paro técnico» sobre las bases que se mencionan en el anexo III incrementadas, en su caso, con la garantía «ad personam» reconocida en el artículo 40, con los siguientes recargos:

— Horas jornada: 90 por 100.

— Horas prolongación: 190 por 100.

Cuando el personal que trabaje en día de paro o festivos especiales renuncie a la fiesta de compensación, percibirá, además, ocho horas extras conforme a las tablas del anexo IV con un recargo del 75 por 100.

Art. 54. *Horas extraordinarias.*—1. Las horas extraordinarias se remunerarán sobre las bases que se mencionan en el anexo IV con un recargo del 75 por 100.

Si tuvieran que realizarse más de ocho horas extras consecutivas, las horas de exceso se abonarán con un recargo del 125 por 100.

En el caso de que por necesidades imperiosas tuviera que doblarse el turno, se abonarán las horas extraordinarias, todas ellas con un recargo del 100 por 100.

2. Otros conceptos: en el caso de doblaje de turno se percibirá un plus de 1.211 pesetas brutas.

E) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES

Art. 55. *Pagas extras.*—Se percibirán dos gratificaciones anuales, una en la primera quincena de julio y otra en la primera quincena de diciembre, de una mensualidad de sueldo base, plus de función, en su caso, y a quien correspondiera, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en el artículo 40 de este convenio, sin ningún otro incremento.

En los casos de nuevos ingresos y ceses, se estará a lo previsto en las disposiciones vigentes.

Art. 56. *Paga de enero.*—Consistirá en el 6 por 100 de catorce mensualidades de sueldo base, plus función, en su caso, y a quien correspondiera, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en el artículo 40 de este convenio.

Art. 57. *Gratificación especial mes de septiembre.*—Su importe será de 105.780 pesetas brutas para todo el personal y se percibirá el día 15 de septiembre.

El personal de nuevo ingreso, o aquel que cese en la empresa por cualquier motivo, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados durante el período de un año a contar desde el mes de septiembre del año anterior.

F) OTROS CONCEPTOS

Art. 58. *Retribución vacaciones.*—Para el pago de las vacaciones se computarán los siguientes conceptos fijos:

— Sueldo base, plus de asistencia o mando y, excepcionalmente, la prima indirecta del artículo 49 y a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en el artículo 40 de este convenio. Además se computará el promedio de lo percibido durante los tres últimos meses por pluses de función, pluses de noche y pluses de domingo.

Art. 59. *Enfermedad y accidente.*—1. Enfermedad: a los trabajadores que estén en situación de baja por enfermedad, con duración comprendida entre uno y veinte días, se les garantiza la percepción de la cantidad necesaria que, sumada a la que legalmente les corresponda, alcance el 100 por 100 del sueldo base y, a quien correspondiere, la garantía «ad personam» por antigüedad reconocida en el artículo 40 de este convenio. También es de aplicación lo indicado en los artículos 50 y 51 sobre plus de asistencia.

En los casos de bajas superiores a veinte días, durante los veinte primeros días de la baja se aplicarán las garantías previstas en el párrafo anterior y a partir del día veintiuno inclusive, se percibirá el 100 por 100 del salario real.

La empresa podrá requerir la presencia del trabajador en el servicio médico de la empresa, en todos los supuestos de baja por enfermedad y/o accidente en proceso ambulatorio a fin de ser objeto de reconocimiento en relación con la enfermedad causa de su baja. La negativa a efectuar dicho reconocimiento sin causa justificada, supondrá la pérdida del complemento citado.

2. Accidente: la prestación por esta circunstancia se complementará hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja.

3. En todos los casos de enfermedad y accidente, los trabajadores no podrán percibir prestaciones y/o complementos superiores al 100 por 100 del salario anual que hubiesen devengado estando en activo.

4. El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, deberá avisar su ausencia a portería antes de comenzar la jornada, y siempre que sea posible, con la antelación suficiente a fin de facilitar su sustitución. Asimismo, deberá abstenerse en absoluto de todo trabajo durante la baja y deberá solicitar del médico el alta tan pronto como se halle en condiciones de reanudar el trabajo. Igualmente deberá facilitar la información que le sea solicitada y tener siempre informada a la dirección de la empresa de las alteraciones de su domicilio.

Art. 60. *Plus de transporte.*—Se abonará de la siguiente forma:

Personal con domicilio en distinta localidad a la del centro de trabajo:

- En turno de día: 2.426 pesetas brutas mensuales.
- A turnos: 2.937 pesetas brutas mensuales.

Personal que trabaja en «Poliseda, Sociedad Limitada» y tiene su residencia en Alcalá de Henares:

- En turno de día: 478 pesetas brutas mensuales.
- A turnos: 580 pesetas brutas mensuales.

El personal que utilice el servicio de transporte organizado por la empresa, no percibirá este plus.

Art. 61. *Ayuda familiar y escolar.*—Se abonará una ayuda familiar al personal que tenga hijos menores de dieciocho años. Su importe será de 1.060 pesetas brutas al mes.

Se completará, en concepto de ayuda escolar, con 1.530 pesetas brutas mensuales por cada beneficiario comprendido entre los cuatro y los dieciséis años, ambos inclusive.

Art. 62. *Estructura salarial básica.*—Los conceptos que integran la estructura salarial básica son los siguientes:

Sueldo base 1 por 12	12
Plus asistencia/mando 0,1 por 12	1,2
Pagas extras julio/Navidad 1 por 2	2
Paga de enero 0,06 por 14	0,84
Total	16,04

Art. 63. *Carácter y forma de las remuneraciones.*—Las remuneraciones de todo el personal tienen carácter de brutas, siendo mensual la periodicidad del pago de las mismas.

El cobro se realizará a través de banco, caja de ahorros o talón bancario, a elección del interesado, según Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de fecha 20 de noviembre de 1979.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Todos los presupuestos que se fijan en forma global en los artículos de este capítulo, se entienden asignados al personal incluido en el presente convenio.

Para los años 2001 y 2002 los importes de este capítulo se aumentarán en el mismo porcentaje en que lo hagan los salarios de acuerdo con lo indicado en la cláusula transitoria de este convenio.

Art. 64. *Formación.*—Se convocarán, prioritariamente, cursillos de formación para la capacitación profesional de las distintas categorías al objeto de adecuarlas a las necesidades que vayan surgiendo como consecuencia de cambios tec-

nológicos, de sistemas de trabajo o actualización de conocimientos.

Si bien con carácter general se procurará que el tiempo dedicado a formación se efectúe dentro de la jornada laboral, aquellos trabajadores de la empresa que excepcionalmente tuvieren que realizar los cursillos de formación organizados por la empresa fuera de su horario normal de trabajo, percibirán una prima de formación de 1.200 pesetas/hora.

Asimismo, se atenderá a la formación de desarrollo personal mediante cursillos a realizar fuera del horario laboral a instancia de la comisión de formación, siempre que haya un número de personas suficiente para asistir a los mismos, y se ajuste a las previsiones establecidas al efecto por la dirección.

Art. 65. *Servicio de comedor.*—El precio de este servicio se fija para este primer año en 102 pesetas.

Art. 66. *Servicio de bebidas.*—El precio de las bebidas puestas a pie de máquina, será el que negocie la comisión de comedor y bebidas.

La comisión, seguidamente, informará de estos cambios a la dirección de recursos humanos.

La comisión de bebidas, además de sus funciones de vigilancia de la calidad e higiene de las bebidas, podrá presentar ofertas de otros proveedores solventes que tengan las mismas características de plazos, marcas, condiciones de entrega, etcétera, que las del proveedor actual.

Art. 67. *Servicio de autobuses.*—La dirección mantendrá el servicio existente en la empresa.

Cualquier cambio, tanto de rutas, como de número de autobuses, se negociará con el comité de empresa.

Art. 68. *Prestación por fallecimiento.*—La cuantía de esta prestación será, por una sola vez, de 1.777.110 pesetas; en caso de fallecimiento por accidente laboral esta prestación ascenderá a 3.554.220 pesetas.

Al fallecer cualquier trabajador en plantilla, lo cobrará el cónyuge viudo, y si no existiera, lo cobrarán los hijos, o padres, o hermanos (por este orden), que vivan a expensas del fallecido. A petición del interesado, si consta documental y fehacientemente, podrá modificarse este orden de prelación o bien las personas comprendidas en él, siempre que se cumpla el requisito de vivir a expensas del fallecido.

El derecho a esta prestación se adquiere desde el primer día de ingreso en la empresa, hasta el momento del cese definitivo en la misma.

Nota: se equiparará a cónyuge a los efectos de este artículo, a la persona que conviva permanente con el trabajador/a, en calidad de cónyuge.

Art. 69. *Ayuda a minusválidos.*

a) Todos los padres o tutores de minusválidos que reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, percibirán además una cantidad mensual de 13.615 pesetas doce veces al año.

b) Los padres o tutores de minusválidos que no reciban la prestación correspondiente de la Seguridad Social, tendrán una prestación a través de un fondo especial que se fija en: 910.100 pesetas/año.

Los fondos sobrantes se acumularán para años siguientes, siendo destinados a éstas u otras prestaciones de carácter social que la comisión determinará y estudiará en cada caso.

Art. 70. *Becas para los hijos del personal.*—A fin de facilitar los estudios a los hijos del personal, la empresa destina la cantidad de 1.185.000 pesetas para las becas.

La comisión de formación intervendrá en el proceso de otorgamiento de becas, desde su preparación hasta su concesión.

Art. 71. *Becas para los trabajadores de la empresa.*—Todos los trabajadores que realicen estudios para obtener un título académico o profesional, o para mejorar o actualizar unos u otros conocimientos tendrán derecho a la concesión de una beca por parte de la empresa. Para el curso 2000-2001 las cuantías de dichas becas serán las siguientes:

— Graduado Escolar o similar. Totalmente a cargo de la empresa.

— Idiomas: 345 pesetas/hora lectiva.

— Bachillerato Unificado Polivalente/Curso de Orientación Universitaria y Formación Profesional de 1.º grado: 5.100 pesetas/asignatura aprobada.

— Formación Profesional de 2.º grado y Estudios de Grado Medio: 8.300 pesetas/asignatura aprobada.

— Estudios Universitarios: 11.250 pesetas/asignatura aprobada.

La dirección se reserva el derecho de suprimir parcial o totalmente estas becas, cuando por disposición oficial estuvieran becados estos estudios. La cuantía total dependerá del presupuesto establecido por la dirección.

Art. 72. *Grupo cultural recreativo.*—Para el año 2000 la cantidad asignada para esta comisión es de 2.000.000 de pesetas para su funcionamiento.

Art. 73. *Fondo de ayuda social.*—Los importes para 2000 serán: de 371.600 pesetas.

Los fondos sobrantes se acumularán para años siguientes, siendo destinados a éstas u otras prestaciones de carácter social que la comisión determinará y estudiará en cada caso.

Art. 74. *Fondos para préstamos.*—La cantidad asignada para este fondo es de 11.000.000 de pesetas.

Art. 75. *Jubilación.*

a) La jubilación será obligatoria al cumplir los sesenta y cinco años. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el período mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar prestando servicios en la empresa hasta cumplir dicho período.

b) El personal que se jubile normalmente entre los sesenta y sesenta y cinco años percibirá una gratificación especial de la empresa, consistente en 16.610 pesetas por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.

c) Las personas que causen baja definitivamente en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta de la Seguridad Social, percibirán una gratificación especial de 20.925 pesetas por año de servicio, en el momento de pasar a la situación de pensionista.

Las personas a las que la resolución definitiva de la Seguridad Social acuerde la concesión de un 75 por 100 o menos de su base reguladora, recibirán además la cantidad de 1.292.500 pesetas por una sola vez.

Estas cantidades se percibirán en el momento de pasar a la situación de pensionista.

d) Para determinar los importes de las gratificaciones por año de servicio, se computarán los años de servicio vendidos. Las fracciones de año iguales o superiores a seis meses, equivaldrán a un año de servicio más.

No se computarán las fracciones inferiores a seis meses.

Art. 76. *Plan de pensiones.*—La modalidad del plan de pensiones es por el sistema de empleo, y la empresa en calidad de entidad promotora se obliga y define en este artículo su aportación anual, consistente en el 1 por 100 de la masa salarial bruta de los partícipes, es decir, la aportación definida será la suma del 1 por 100 de cada salario anual bruto de todos y cada uno de los partícipes. Esta aportación anual se inició el año 1998, y seguirá en los mismos

términos en años sucesivos. Dicha aportación se formalizará trimestralmente de acuerdo al Reglamento del Plan de Pensiones.

Art. 77. *Obsequio de Navidad y Reyes.*—Los importes para 2000 serán:

- Obsequio de Navidad: 6.430 pesetas brutas/trabajador.
- Obsequio de Reyes: 1.640 pesetas brutas/cada hijo menor de once años.

Excepcionalmente en el año 2000 el obsequio de Navidad tendrá una cantidad adicional de 18.570 pesetas, a todos los trabajadores/as en activo en la empresa a 1 de diciembre de 2000.

- El obsequio de Navidad y Reyes será gestionado por el comité a través de la comisión del comedor y recibido en las fechas oportunas.

CAPÍTULO VIII

Comisiones de participación

Art. 78. *Participación del personal.*—Ambas partes consideran necesaria la colaboración de los trabajadores con la dirección en los procedimientos, procesos, metodología y tecnología relativos a la organización del trabajo en general. A tal fin, podrán constituirse grupos de trabajo para concretar dicha cooperación, mediante aportaciones, discusiones, etcétera, sin perjuicio ni renuncia por la dirección a sus obligaciones y responsabilidades de gestionar todo lo referente a la organización del trabajo.

Art. 79. *Control del nivel tecnológico.*—Se acuerda el mantenimiento de una línea permanente de comunicación de las nuevas inversiones que en cuanto a tecnología se realicen en la empresa y mantener al corriente de las mismas al personal de los departamentos de ingeniería, técnicos de la empresa, personal de mantenimiento y operarios que deban manejar las instalaciones.

Art. 80. *Comisión mixta de asistencia social.*—Esta comisión mixta estará formada por dos personas de la plantilla de la empresa designadas por el comité de empresa y otras dos designadas por la dirección: entre estas últimas, estará el director de recursos humanos o persona en quien delegue. Sus funciones serán:

- a) Formular las recomendaciones que se estimen conducentes, en interés mutuo al mejor desarrollo de las relaciones humanas en la empresa.
- b) Intervenir en el desarrollo de las obras sociales (cantina, comedor, distribución del fondo de ayuda, grupo cultural, etcétera). Para ello podrán crearse unas subcomisiones para la delegación de alguna de estas funciones.
- c) Emitir sugerencias referentes al desarrollo de las obras sociales existentes o relativas a nuevas realizaciones de dicha índole.
- d) Estudiar propuestas concernientes al perfeccionamiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, las cuales deberán ser dirigidas al correspondiente comité de seguridad y salud laboral.
- e) Previos estudios correspondientes, formular recomendaciones concernientes a asistencia sanitaria y previsión social en general.

Art. 81. *Comisión de formación.*—1. Con el objeto de ayudar a mejorar la formación profesional del personal, existe la comisión de formación. Estará integrada por tres personas de la plantilla de la empresa, a designar por el comité de empresa, con la formación adecuada para poder realizar la misión encomendada.

2. Esta comisión colaborará con la dirección de la empresa en la preparación de los planes de formación profesional dentro del presupuesto general destinado a estos fines por la dirección; serán informadas del contenido del plan en su iniciación, podrán presentar propuestas al mismo siendo informadas periódicamente de su desarrollo. Asimismo, dispondrá de la relación, que la dirección de la empresa confeccionara, del nivel de estudios y títulos de todo el personal de la empresa.

En cuanto a los planes de formación e inserción profesional, se aplicará la normativa vigente en cada momento.

3. También intervendrán en el proceso de convocatoria y concesión de becas a los hijos del personal.

Asimismo, será informada de la concesión de becas o ayudas al estudio a los trabajadores, previstas en el artículo 71, y de la cuantía y distribución de las mismas.

Art. 82. *Comisiones de asuntos sociales.*—Serán las siguientes:

- Comisión de comedor y bebidas.
- Comisión de fondo social.
- Comisión del grupo cultural recreativo.
- Comisión de préstamos.

Los componentes de todas estas comisiones serán elegidos por los representantes de los trabajadores.

Comisión de comedor y bebidas

Estará compuesta por cuatro trabajadores y sus funciones serán las siguientes:

- a) El establecimiento del programa de menús, en contacto con el jefe de cocina. Una copia del mismo se entregará al director de recursos humanos.
- b) Cuando existan las circunstancias contenidas en los puntos a), c), d) y e), la comisión de comedor intervendrá directamente con la dirección de la empresa contratada.
- c) Vigilancia y control de la calidad de los alimentos suministrados. Idem de las cantidades contratadas.
- d) Vigilancia de las condiciones de higiene en que se realiza el servicio, así como de los locales e instalaciones del comedor.
- e) Vigilancia sobre el buen uso de los elementos de todo tipo que se utilicen en el comedor.
- f) Proponer a la dirección de la empresa, a través del director de recursos humanos, las reformas necesarias en cuanto a instalación de la cocina y línea de auto-servicio.
- g) Estudiar anualmente, junto con el director de recursos humanos, los presupuestos de mantenimiento adecuados.
- h) Cada mes se efectuará una reunión de la comisión de comedor, con el director de recursos humanos o la persona que éste delegue, en la cual se expondrá la marcha del mismo, así como el índice de satisfacción o queja de los usuarios y las posibles soluciones.
- i) En caso de flagrante incumplimiento de las condiciones contratadas y una vez agotadas todas las posibilidades de solución, la comisión, a través del comité de empresa, podrá proponer a la dirección de la empresa la posible rescisión del contrato con la compañía suministradora.
- j) Si se llega a esta situación, la comisión de comedor intervendrá en la selección de otra nueva compañía suministradora. En estos casos, la dirección de la empresa se reserva la decisión en cuanto al coste del servicio, así como el veto si existieran causas específicas y concretas que lo aconsejaran.
- k) La dirección entregará a la comisión del comedor una copia del contrato entre la empresa y la compañía suminis-

tradadora, así como las revisiones de precios y condiciones establecidas.

l) La comisión de comedor tendrá libertad de acción e independencia para realizar todo tipo de encuestas que sean necesarias para el buen servicio del comedor, buzón de sugerencias, libros de registro, etcétera, siempre que no interfieran en la buena marcha del trabajo.

m) Todas las quejas y demás asuntos que se relacionen con el comedor diariamente deben ser canalizadas solamente a través de la comisión de comedor.

n) La comisión de comedor vigilará la calidad, higiene y control de precios de las bebidas, que serán revisados semestralmente, si procede.

Comisión fondo social

La comisión estará formada por cuatro trabajadores elegidos por el comité y por cuatro representantes de la dirección.

Todos los miembros de esta comisión deberán guardar sigilo de los asuntos que tengan conocimiento, dado el carácter privado e íntimo de los mismos.

Comisión grupo cultural recreativo

Estará formada por cinco trabajadores designados por el comité de empresa y sus funciones consistirán en participar en la gestión y administración de todas las actividades del grupo cultural recreativo y la distribución del presupuesto.

Comisión de préstamos

Estará formada por tres representantes elegidos por el comité de empresa y tres elegidos por la dirección. Se regirá por su propio reglamento.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud laboral

Art. 83. *Seguridad, salud y medio ambiente.*—En materia de seguridad, salud y medio ambiente será de aplicación Ley de Prevención de Riesgos Laborales y como derecho supletorio la normativa que, en cada momento, tenga establecida el Convenio General para la Industria Química.

CAPÍTULO X

Acción sindical y garantías de los representantes del personal

Art. 84. *Crédito de horas mensuales.*—En relación con la reserva de las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de representación, los representantes del personal (comité de empresa y delegados sindicales) dispondrán globalmente del número de horas mensuales resultantes de multiplicar el número de representantes de cada candidatura o sindicato por cuarenta horas.

El crédito de horas será acumulable por períodos anuales.

Art. 85. *Derecho de reunión del personal.*—La empresa reconoce el derecho de reunión del personal y, de acuerdo con

la normativa vigente, continuará facilitando estas reuniones, que tendrán lugar fuera de las horas normales de trabajo.

Art. 86. 1. Sección sindical:

1.1. El reconocimiento de las secciones sindicales se atenderá a lo dispuesto legalmente.

1.2. El número de delegados sindicales será el que corresponda de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1.3. Las horas mensuales retribuidas correspondientes a los delegados sindicales, podrán asimismo ser utilizadas total o parcialmente por aquellos trabajadores pertenecientes a la sección sindical designados por los delegados sindicales previa comunicación al director de recursos humanos con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, siempre que ello sea posible.

1.4. Asimismo, los delegados sindicales tendrán facilidades para el cambio de horario o de turno, así como también derecho al disfrute de hasta quince días al año de permiso sin pago de haberes.

1.5. Se pondrá a disposición de los delegados sindicales un local tipo despacho. De haber más de tres delegados sindicales habría dos locales.

1.6. Todos los permisos y/o cambios de horario o turno, que se mencionan en el punto número 1.4, se solicitarán al Jefe respectivo y con la suficiente antelación.

1.7. Los afiliados a las centrales sindicales podrán asistir a congresos convocados por las mismas, mediante permisos sin pago de haberes, siempre que se cumplan las condiciones siguientes:

a) Que como máximo, lo solicite el 2 por 100 de los afiliados.

b) Que se cubran las ausencias por este motivo, que se consideren necesarias por parte de sus jefes respectivos.

1.8. Los delegados sindicales podrán, en el uso de sus funciones:

a) Celebrar reuniones y convocar asambleas en el centro de trabajo, con las formalidades y requisitos establecidos en las normas reguladoras del derecho de reunión en la empresa.

b) Los delegados sindicales, en el ejercicio de sus funciones y representación en el seno de la empresa, podrán actuar acompañados por asesores externos, previa comunicación a la dirección.

1.9. Los afiliados a un sindicato que ostenten cargos de dirección local, comarcal, provincial, regional o estatal, debidamente acreditados, tendrán derecho, si lo solicitan a una excedencia especial por el tiempo que ocupen el cargo y, por lo tanto, a su readmisión, como máximo en el plazo de un mes después de haberlo solicitado al finalizar dicho cargo, con la misma categoría que tenían.

1.10. En todo lo no dispuesto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Art. 87. *Comités de empresa.*

a) Competencias: las que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias, considerándose el Convenio General de la Industria Química como derecho supletorio en esta materia.

b) Funcionamiento reuniones dirección-comité empresa

1. Como norma general tendrá lugar una reunión ordinaria cada dos meses. La fecha se fijará previo acuerdo, y si es posible en la reunión anterior.

2. Para estas reuniones el presidente y/o secretario del comité de empresa entregarán a la dirección la relación de asuntos que el comité desee tratar, por lo menos siete días naturales antes de la fecha de reunión.

3. Igualmente y con la misma antelación, la dirección entregará al presidente y/o secretario del comité de empresa, la relación de los asuntos que la dirección quiera tratar.

4. Se levantarán actas de reuniones, en las que se harán constar los resultados obtenidos en los diferentes puntos tratados definitivamente. Si hay algún punto que queda pendiente, se indicará solamente eso, sin comentarios, bajo el epígrafe «asuntos pendientes a resolver en la próxima reunión». En aquellos puntos en que no se llegue a un acuerdo, cada parte podrá alegar en el acta de la reunión cuantas consideraciones sobre el mismo crea conveniente o necesarias.

5. Las actas de las reuniones se redactarán conjunta e inmediatamente después de la reunión por la dirección y el presidente y/o secretario del comité de empresa.

6. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias en aquellos casos en que sea necesario por algún motivo urgente o grave. El presidente y/o el secretario, de común acuerdo con la dirección, cursarán la convocatoria para una reunión a celebrar en plazo no superior a tres días.

7. Una vez aprobadas y firmadas las actas de las reuniones ya sean ordinarias o extraordinarias, cada parte guardará una copia de las mismas para su control y archivo.

8. El comité no podrá subscribir acuerdos si no cuenta con la presencia de la mayoría de sus miembros.

c) El presidente y secretario del comité de empresa podrán estar a turno normal o de día en tanto ostenten este cargo, manteniendo sus condiciones económicas y sociales.

CAPÍTULO XI

Cláusula transitoria

Incrementos salariales: se acuerda que durante la vigencia de este convenio se produzcan los incrementos salariales siguientes:

Año 2000: sobre la base de los salarios vigentes al 1 de enero de 2000, se devengará un incremento del 2,5 por 100 con efectos del 1 de enero de 2000. En las tablas salariales de los anexos ya se contempla este incremento.

En el caso de que el índice de precios al consumo real, correspondiente al año 2000, sea superior al 2,5 por 100 se efectuará una revisión salarial por el exceso sobre la indicada cifra.

La regularización que correspondiera se efectuará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000 y se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 2001.

Año 2001: una vez actualizados los salarios en función de lo previsto en la cláusula de revisión especificada para el año 2000, se incrementarán, a partir del 1 de enero de 2001, con el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para dicho año.

En el caso de que el índice de precios al consumo real, correspondiente al año 2001, sea superior al índice de precios al consumo previsto por el gobierno y aplicado en dicho año, se efectuará una revisión salarial por el exceso sobre el índice de precios al consumo previsto.

La regularización que correspondiera se efectuará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2001 y se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 2002.

Año 2002: una vez actualizados los salarios en función de lo previsto en la cláusula de revisión especificada para el año 2001, se incrementarán, a partir del 1 de enero de 2002, con el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para dicho año.

En el mes de enero de 2003, con efecto de 1 de enero de 2002, se sumará a los valores en vigor el resultado de la siguiente fórmula: índice de precios al consumo real menos índice de precios al consumo previsto) más 0,5 por 100. Si este cálculo es inferior al índice de precios al consumo previsto se mantendrá éste.

La regularización que correspondiera se efectuará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2002 y se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 2003.

CAPÍTULO XII

Disposiciones adicionales

Primera. Las partes firmantes de este convenio acuerdan que en cualquier conflicto de interés colectivo y también en los conflictos individuales en que la dirección de la empresa y/o el trabajador afectado lo solicitase, se acudirá en tramite de mediación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y de acordarlo así las partes durante el mismo al de arbitraje.

La sumisión al procedimiento señalado en el párrafo anterior, lo admiten ambas representaciones como preceptivo en cualquiera de los supuestos en los artículos 40, 41 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. En la aplicación de la movilidad funcional se tendrá en cuenta la no discriminación de los trabajadores.

ANEXO I

Sueldo base mensual e importe bruto anual por conceptos básicos de estructura salarial 1 de enero de 2000. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual	Importe bruto anual por conceptos básicos
1	Operario nivel básico	120.880	1.938.916
2	Ayudante especialista	127.610	2.046.864
2	Ayudante ofi. serv. téc.	127.610	2.046.864
3	Especialista nivel básico ..	141.030	2.262.121
3	Of. serv. téc. nivel básico .	141.030	2.262.121
4	Almacenero	152.220	2.441.609
4	Auxiliar laboratorio	152.220	2.441.609
4	Conductor	152.220	2.441.609
4	Especialista	152.930	2.452.997
4	Guarda jurado	152.220	2.441.609
4	Ofic. 3. ^a serv. téc.	152.220	2.441.609
4	Ofic. 2. ^a serv. téc.	152.930	2.452.997
5	Conductor almacenero	152.930	2.452.997
5	Espec. asim. ofic. 1. ^a b	152.930	2.452.997
5	Albañil 1. ^a , carpintero 1. ^a , fogonero 1. ^a y pintor 1. ^a	157.540	2.526.942
5	Operador aguas, nitrógeno y aire	157.540	2.526.942
5-A	Oficial de producción	161.200	2.585.648
6	Oficial 1. ^a de producción...	168.180	2.697.607
6	Oficial 1. ^a mecánico y electricista	168.180	2.697.607
6	Operador energías	168.180	2.697.607
6	Maestro	177.650	2.849.506
6	Maestro A	185.500	2.975.420

ANEXO II

**Sueldo base mensual e importe bruto anual por conceptos básicos de estructura salarial 1 de enero de 2000
(personal administrativo, mercantil, técnico, directivo obrero y subalterno)**

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<i>Personal administrativo y mercantil:</i>					
1	Empleado nivel básico	120.880	—	1.938.915	—
2	Ayudante	127.610	—	2.046.864	—
3	Auxiliar	141.030	—	2.262.121	—
4	Auxiliar administrativo	152.220	—	2.441.609	—
5	Oficial administrativo 2. ^a	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
6	Oficial administrativo 1. ^a b)	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
7	Oficial administrativo 1. ^a a)	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Oficial ventas	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
10	Jefe nivel V (1)	200.370	—	3.213.935	—
11	Jefe nivel IV (1)	224.150	—	3.595.366	—
12	Jefe nivel III (1)	265.710	—	4.261.988	—
13	Jefe nivel II (1)	322.310	—	5.169.852	—

(1) Se respetan las actuales categorías reglamentarias.

Se establece, para el futuro, la siguiente correlación entre las categorías internas y las reglamentarias:

— Jefe nivel V y IV: jefe administrativo de 2.^a y jefe de ventas.

— Jefe nivel III y II: jefe administrativo de 1.^a y jefe de ventas.

ANEXO II (continuación)

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<i>Personal técnico:</i>					
1	Empleado nivel básico	120.880	—	1.938.915	—
2	Ayudante	127.610	—	2.046.864	—
3	Auxiliar	141.030	—	2.262.121	—
4	Auxiliar laboratorio	152.220	—	2.441.609	—
4	Ayudante auxiliar organización	152.220	—	2.441.609	—
4	Calcador	152.220	—	2.441.609	—
5	Analista laboratorio textil	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
5	Oficial técnico	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
5	Operador de teclado	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
5	Instrumentista 3. ^a	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
6	Analista	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
6	Delineante	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
6	Técnico organización 2. ^a	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
6	Instrumentista 2. ^a	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
6	Operador terminalista	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
7	Asistente social	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Ayudante técnico sanitario	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Bibliotecario/a	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Delineante proyectista	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Instrumentista 1. ^a	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Operador de ordenador	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Operador preparador	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Programador	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Programador especializado (*)	214.810	—	3.445.552	—
7	Químico	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Técnico auxiliar taller/fábrica	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Técnico organización 1. ^a	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
	(*) Sueldo base sin baremo				
10	Jefe nivel V (2)	200.370	—	3.213.935	—

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
11	Jefe nivel IV (2)	224.150	—	3.595.366	—
12	Jefe nivel III (2)	265.710	—	4.261.988	—
13	Jefe nivel II (2)	322.310	—	5.169.852	—

(2) Se respetan las actuales categorías reglamentarias.

Se establece, para el futuro, la siguiente correlación entre las categorías internas y las reglamentarias:

— Jefe nivel V y IV: técnico de sección de fabricación, técnico de sección de talleres, químico subjefe de laboratorio, técnico jefe de sección, jefe de servicios especiales y químico jefe de laboratorio.

— Jefe nivel III y II: letrado, médico de empresa, técnico jefe de fabricación y técnico jefe de servicios generales.

Grupo salarial	Categoría	Sueldo base mensual		Importe bruto anual por conceptos básicos	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<i>Personal directivo obrero:</i>					
6	Ayudante de encargado	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420
7	Encargado	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
7	Maestro de taller	185.890	214.810	2.981.676	3.445.552
<i>Personal subalterno:</i>					
1	Empleado nivel básico	120.880	—	1.938.915	—
2	Ayudante	127.610	—	2.046.864	—
3	Auxiliar	141.030	—	2.262.121	—
4	Ordenanza	152.220	—	2.441.609	—
5	Ordenanza a)	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
5	Telefonista	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
5	Portero vigilante a)	152.930	163.570	2.452.997	2.623.663
6	Conductor mecánico	164.110	185.500	2.632.324	2.975.420

ANEXO II-A

**Personal administrativo, técnico, directivo obrero y subalterno
(Sueldo base por niveles según valoración e importe bruto anual por conceptos básicos de estructura salarial)
1 de enero de 2000**

Grupo salarial	Nivel	Sueldo base mensual	Importe bruto anual por conceptos básicos
1		120.880	1.938.915
2		127.610	2.046.864
3		141.030	2.262.121
4		152.220	2.441.609
5	Mínimo	152.930	2.452.997
5	1	152.930	2.452.997
5	2	157.790	2.530.952
5	3	163.570	2.623.663
6	Mínimo	164.110	2.632.324
6	1	167.130	2.680.765
6	2	172.310	2.763.852
6	3	178.450	2.862.338
6	4	185.500	2.975.420
7	Mínimo	185.890	2.981.676
7	1	189.060	3.032.522
7	2	192.790	3.092.352
7	3	198.160	3.178.486
7	4	204.060	3.273.122
7	5	214.810	3.445.552

ANEXO III

Tabla de bases horarias para plus de coincidencia (artículo 47) y plus días de paro y festivos especiales (artículo 53). 1 de enero de 2000

1. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Base horaria
1	Operario nivel básico	829,0
2	Ayudante especialista	875,0
2	Ayudante ofi. serv. téc.	875,0
3	Especialista nivel básico	967,0
3	Oficial servicio técnico nivel básico	967,0
4	Almacenero	1.043,8
4	Auxiliar laboratorio	1.043,8
4	Conductor	1.043,8
4	Especialista	1.048,6
4	Guarda jurado	1.043,8
4	Ofic. 3. ^a servicio técnico	1.043,8
4	Ofic. 2. ^a servicio técnico	1.043,6
5	Conductor almacenero	1.048,6
5	Espec. asim. oficial 1. ^a b)	1.048,6
5	Albañil 1. ^a , carpintero 1. ^a , fogonero 1. ^a y pintor 1. ^a	1.080,3
5	Operador aguas, nitrógeno y aire	1.080,3
5-A	Oficial de producción	1.105,3
6	Oficial 1. ^a de producción	1.153,2
6	Oficial 1. ^a mecánico y electricista	1.153,2

Grupo salarial	Categoría	Base horaria
6	Operador energías	1.153,2
6	Maestro	1.218,1
6	Maestro A	1.272,0

ANEXO III (continuación)

2. Personal empleado

Grupo salarial	Nivel	Base horaria
1		829,0
2		875,0
3		967,0
4		1.043,8
5	Mínimo	1.048,6
5	1	1.048,6
5	2	1.082,0
5	3	1.121,6
6	Mínimo	1.125,3
6	1	1.146,0
6	2	1.181,5
6	3	1.223,6
6	4	1.272,0
7	Mínimo	1.274,6
7	1	1.296,4
7	2	1.322,0
7	3	1.358,8
7	4	1.399,2
7	5	1.473,0

ANEXO IV

Tabla de bases horarias para horas extras.
1 de enero de 2000

1. Personal obrero

Grupo salarial	Categoría	Base horaria
1	Operario nivel básico	616,8
2	Ayudante especialista	651,1
2	Ayudante ofi. serv. téc.	651,1
3	Especialista nivel básico	719,6

Grupo salarial	Categoría	Base horaria
3	Oficial servicio técnico nivel básico	719,6
4	Almacenero	780,3
4	Auxiliar laboratorio	780,3
4	Conductor	780,3
4	Especialista	780,3
4	Guarda jurado	780,3
4	Ofic. 3.ª servicio técnico	780,3
4	Ofic. 2.ª servicio técnico	801,3
5	Conductor almacenero	807,8
5	Espec. asim. oficial 1.ª b)	807,8
5	Albañil 1.ª, carpintero 1.ª, fogonero 1.ª y pintor 1.ª	830,4
5	Operador aguas, nitrógeno y aire	830,4
5-A	Oficial de producción	851,5
6	Oficial 1.ª de producción	889,3
6	Oficial 1.ª mecánico y electricista	889,3
6	Operador energías	889,3
6	Maestro	941,8
6	Maestro A	1.011,2

ANEXO IV (continuación)

2. Personal empleado

Grupo salarial	Nivel	Base horaria
1		616,8
2		651,1
3		719,6
4		780,3
5	Mínimo	807,8
5	1	825,1
5	2	853,1
5	3	886,2
6	Mínimo	889,2
6	1	906,4
6	2	935,8
6	3	970,9
6	4	1.011,2
7	Mínimo	1.012,5
7	1	1.030,7
7	2	1.052,2
7	3	1.082,9
7	4	1.116,9
7	5	1.177,4

ANEXO V

Plus noche. 1 de enero de 2000

Su importe diario, en jornada completa de ocho horas de trabajo para los siguientes grupos salariales y categorías, es como sigue:

Grupo salarial	Sin antigüedad	1 Quinquenio	2 Quinquenios	3 Quinquenios	4 Quinquenios	5 Quinquenios	
1	1.773	1.826	1.880	1.933	1.986	2.039	
2	1.872	1.928	1.984	2.040	2.096	2.153	
3	2.069	2.131	2.193	2.255	2.317	2.379	
4	2.233	2.300	2.367	2.434	2.501	2.568	
4	Especialista	2.243	2.311	2.378	2.445	2.512	2.580

Grupo salarial		<i>Sin antigüedad</i>	<i>1 Quinquenio</i>	<i>2 Quinquenios</i>	<i>3 Quinquenios</i>	<i>4 Quinquenios</i>	<i>5 Quinquenios</i>
4	Oficial 2. ^a servicio técnico ...	2.243	2.311	2.378	2.445	2.512	2.580
5		2.243	2.311	2.378	2.445	2.512	2.580
5	Albañil 1. ^a , fogonero 1. ^a , pintor 1. ^a y operador aguas, nitrógeno y aire	2.311	2.380	2.449	2.519	2.588	2.657
5-A		2.364	2.435	2.506	2.577	2.648	2.719
6	Oficial 1. ^a de produc., ofic. 1. ^a mecánico y electric. operador energías	2.467	2.541	2.615	2.689	2.763	2.837
6	Maestro A	2.721	2.802	2.884	2.966	3.047	3.129
7	Mínimo	2.727	2.808	2.890	2.972	3.054	3.135

ANEXO VI

Pluses de función*1. Personal obrero*

<i>Número función (1)</i>	<i>Grupo salarial 5</i>
7020	4.540

2. Personal empleado

<i>Número función (1)</i>	<i>Grupo salarial 5.1</i>
4504	2.900

(1) Número de función de acuerdo con la clasificación de funciones que se aplicó en el último convenio colectivo vigente en La Seda de Barcelona, Sociedad Anónima.

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

(03/23.753/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 29 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 «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima» —centro de Alcalá, 728—. (Código número 2811301).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima» —centro de Alcalá, 728—, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 2 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

I convenio colectivo de «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima» para su centro de calle Alcalá, 728 de Madrid. Año 2000/2001/2002

CAPÍTULO PRIMERO

Condiciones generales

Artículo preliminar. En Madrid, a 2 de junio de 2000 se reúnen la comisión negociadora del I convenio colectivo del centro de trabajo de calle Alcalá, 728 de Madrid de la empresa «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima», integrada por las siguientes representaciones:

Dirección de empresa:

- Don Alfonso Pinuaga Portillo.
- Don Jesús Hurtado del Pozo.
- Don Mariano Quevedo Pérez.
- Don Luis García Olgueras.
- Don Bonifacio Díaz Toril.
- Don Pablo Sánchez Fernández.

Comité de empresa:

- Don Francisco Gutiérrez Díaz.
- Don Francisco Taranco Fernández.
- Don Jesús Bernal Bernal.
- Don Rafael García Calvo.
- Don Guzmán Paul Aguilera.
- Don José Gallardo Blanco.
- Don Juan Carlos Navarro Díaz.
- Don Juan Miñón Samaniego.
- Don Javier Cañedo Prieto.

Asesor:

- Don Luis Prieto Moralejo.

Ambas representaciones, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos, acuerdan el presente convenio.

Art. 1.º *Vigencia.*—El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002, excepto para los conceptos o materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta, prorrogándose tácitamente si no mediara denuncia expresa de las partes, dentro de los tres meses anteriores a su finalización.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas del presente convenio regulan y son de aplicación para las actividades laborales que la empresa «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima» desarrolla en su centro de trabajo de calle Alcalá, 728 de Madrid.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará a la totalidad de la plantilla de «Comercial Mercedes Benz, Sociedad Anónima» en su centro de calle Alcalá, 728, con excepción de cargos directivos, jefes de servicio, jefes de departamento, jefes de ventas y médico de empresa.

Art. 4.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas establecidas en el presente convenio podrán compensar aquellas que tuviere ya otorgadas la empresa, absorbiendo igualmente las que se establezcan por disposiciones legales; respetándose estrictamente «ad personam» situaciones que, en la actualidad, sean más beneficiosas que las que contempla el presente convenio colectivo.

Art. 5.º *Acuerdos complementarios al convenio.*—Si durante la vigencia de este convenio, se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al mismo. De estas modificaciones se dará cuenta a la autoridad laboral.

Art. 6.º *Causas de revisión.*—El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad y la garantía de futuro de todos sus contenidos.

Si, por disposición legal, se establecieran mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados, se procederá a la revisión de dicha o dichas cláusulas.

Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente alguna de las cláusulas en su actual redacción, la comisión negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Art. 7.º *Ingresos.*—Los ingresos de personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

La empresa comunicará al comité, por escrito, la convocatoria de plazas de nuevos ingresos del personal de convenio, tanto fijos como eventuales en el momento de su aprobación y antes del comienzo de la elección del personal.

Tendrán preferencia los que, habiendo tenido un contrato temporal que se haya desarrollado satisfactoriamente, se encuentren en situación de paro.

En la selección del personal de nuevo ingreso, se dará preferencia en igualdad de condiciones de conocimiento e idoneidad para el puesto, al personal que lleve seis o más meses en el paro, o bien sea su primer empleo.

Se aportará fotocopia del modelo del contrato de trabajo del personal en convenio al comité de empresa.

7.1. Contratos para la formación y/o en prácticas: ambas partes consideran positiva la concertación de este tipo de contratos. Su número se determinará en función de las necesidades reales de la empresa.

Se acordará anualmente el número de contratos de este tipo que se vayan a realizar. Asimismo, se acordará el número

de personas que, encontrándose en esta situación puedan pasar a ser fijos de plantilla.

Los contratos en prácticas y/o para la formación se formalizarán mediante el siguiente régimen:

Contratos para la formación:

— Tiempo duración máxima: según legislación.

— Edad de los trabajadores entre dieciséis y veintiún años.

— Salario: primer año 100 por 100 del salario mínimo interprofesional.

Segundo año 120 por 100 del salario mínimo interprofesional.

Contratos en prácticas:

Las contrataciones en prácticas se ajustarán al contenido en la legislación vigente. En relación al salario será de aplicación lo siguiente:

— Primer año 70 por 100 del salario convenio para la categoría para la que se esté adquiriendo la práctica.

Segundo año 85 por 100 del salario convenio para la categoría para la que se esté adquiriendo la práctica.

Al personal contratado a esta modalidad no le será exigible el sistema de rendimiento medido, ni podrá realizar funciones de mando.

7.2. Transformación contrato indefinido: pasará a contrato indefinido el personal que, teniendo contrato temporal, lleve o cumpla dos años con esta característica de temporal, a excepción de los formulados como prácticas o para la formación. El personal contratado en este tipo de contrato no podrá ampliar su jornada habitual.

Art. 8.º *Movilidad.*—8.1. Movilidad funcional: la movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional 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.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizarán funciones superiores a las del grupo profesional durante más de seis meses en un año u ocho durante dos años consecutivos, se creará una vacante del grupo en el que se desarrollen funciones de nivel superior que será cubierta según se regule en el artículo 10, promoción y progresión.

En caso de no superar los plazos establecidos en el párrafo anterior realizando funciones superiores, no se consolidarán las diferencias salariales.

8.2. Prestación temporal de servicios en distintos centros de la empresa.

Se podrá prestar servicios en cualquiera de los centros de la empresa en la Comunidad de Madrid.

Los trabajadores que presten temporalmente servicios en localidad diferente de la de su centro de origen percibirán como compensación 1.200 pesetas por día de desplazamiento.

Esta compensación única no será compatible con cualquier otra que perciba por este concepto o causa y sólo será aplicable al personal de los grupos 1, 2, 3 y 5.

Los desplazamientos y sus causas deberán ser notificados al trabajador y a sus representantes por escrito, con carácter general, con una antelación mínima de veinticuatro horas o en la jornada inmediatamente precedente, excepto en los supuestos de fuerza mayor o análogos. El desplazamiento temporal será rotatorio entre los trabajadores idóneos, con un máximo de treinta y cinco días laborables anuales de prestación por trabajador.

El trabajador que preste sus servicios temporalmente en otros centros, adaptará su horario al más afín de los existentes en el nuevo centro.

En el supuesto de que el trabajador desplazado tenga jornada continuada mantendrá esta jornada.

No se trabajará los sábados, domingos y festivos si su horario de origen no lo completase, salvo conformidad del trabajador afectado para el supuesto de los sábados o fiestas.

Art. 9.º *Clasificación profesional.*

a) Preámbulo: el sistema de clasificación profesional se articula sobre la implantación de grupos profesionales de acuerdo con las áreas de actividad de la empresa.

b) Estructura básica de la clasificación profesional: los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se integrarán en uno de los grupos profesionales que se definen.

A su vez se establecerán diferentes niveles económicos dentro de cada grupo.

La promoción profesional y la progresión económica se describe en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

c) Definición de grupos profesionales:

Grupo I. Técnicos de taller: pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ostentan o pueden ostentar la responsabilidad de dirigir, planificar, controlar u organizar recursos y medios puestos a su disposición, así como, en su caso, realizar las funciones técnicas de recepción y las de atención al cliente correspondientes.

Estas funciones pueden ser realizadas por personas de otros grupos profesionales, que, en su caso, percibirán las diferencias retributivas correspondientes, todo ello de conformidad con lo prevenido en el artículo 8.º, movilidad funcional.

Grupo II. Profesionales de oficio: pertenecen a este grupo los trabajadores que, con la cualificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando bien sea, directa o indirectamente en el proceso productivo o en mantenimiento.

Podrán realizar igualmente funciones de supervisión y coordinación, bien sea como función única o complementaria los trabajadores incluidos en el nivel 1.

Grupo III. Administrativos y técnicos de oficina: pertenecen a este grupo los trabajadores que, con la cuantificación técnica, conocimiento y experiencia precisas, realizan las funciones administrativas, de organización, informáticas y cualquier otra análoga o relacionada con ellas, incluso las auxiliares. Se incluye en este grupo, el asistente técnico sanitario, con las funciones profesionales, propias de su especialidad.

Realizarán funciones de supervisión, coordinación y mando, los trabajadores incluidos en los niveles 1 y 2.

Grupo IV. Comerciales: pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realizan funciones de comercialización, venta y atención a los clientes.

Podrán realizar igualmente funciones de supervisión, coordinación y mando, bien sea como función única o complementaria.

Grupo V. Subalternos: pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que realizan habitualmente funciones auxiliares y de apoyo a la actividad de la empresa.

d) Niveles retributivos: todos los trabajadores vinculados al presente convenio están adscritos a un nivel retributivo, dentro de la estructura siguiente:

- Grupo I: cinco niveles.
- Grupo II: siete niveles.
- Grupo III: cinco niveles.
- Grupo IV: dos niveles.
- Grupo V: tres niveles.

Art. 10. *Promoción y progresión.*—1. Promoción.

a) Definición: se entiende por promoción pasar de realizar únicamente funciones de ejecución a efectuar, bien sea exclusivamente o de forma complementaria, las de control, mando, supervisión y/o planificación, dentro del mismo grupo o, por cambio de grupo profesional, en otro distinto.

b) Procedimiento: la promoción se realizará por libre designación de la empresa, informando de ello al comité, bien sea para cubrir vacantes de nueva creación o las que se produzcan por cualquier causa, y que a juicio de la dirección de la empresa no sean amortizables.

2. Progresión.

a) Definición: se entiende por progresión el cambio de nivel económico dentro del grupo profesional al que se pertenece, o el derivado, en su caso, del cambio de grupo, según las especificaciones que se desarrollan en el apartado b) siguiente.

b) Procedimiento:

b.1. General: con carácter general no se progresa por el simple transcurso del tiempo con las excepciones recogidas en el apartado b.2, ni por la realización de tareas o funciones superiores. Los efectos de ésta última son los previstos en el artículo 8.1 de «movilidad funcional».

La progresión se condiciona tanto a la existencia de vacante en el grupo o, dentro de éste, en el nivel o niveles de que se trate, como a la propuesta que expresamente realice el jefe inmediato y su aceptación por la dirección de la empresa.

En todos los supuestos la dirección informará y oír con carácter previo al comité.

b.2. Progresión por antigüedad.

Grupos I, IV y V: no hay excepción aplicable.

Grupo II: profesionales de oficio.

Se progresa desde el nivel siete al seis y desde el seis al cinco por el transcurso de tres años, en cada caso y desde el cinco al cuatro por el transcurso de dos, siempre de prestación de servicios efectivos en el nivel inferior precedente, sin que medie informe desfavorable.

Grupo III: administrativos y técnicos de oficina.

Se progresará desde el nivel cinco al cuatro por el transcurso de tres años de prestación de servicios efectivos, sin que medie informe desfavorable.

A efectos de progresión, no tendrá la consideración de tiempo de servicio efectivo las suspensiones de contrato de trabajo, sea cual sea su causa.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo, horario, licencias y excedencias

Art. 11. *Jornada laboral.*—Las horas de trabajo efectivas en cómputo anual serán 1.776 durante la vigencia de este convenio. No obstante esa jornada se reducirá de la siguiente forma:

- Año 2000: la reducción se obtendrá de anticipar desde el 1 de septiembre de 2000, quince minutos la salida de los viernes para todo el personal afectado por este con-

venio con horario de lunes a viernes, y retrasando en quince minutos la entrada del sábado al personal con horario de lunes a sábados.

- Años 2001 y 2002: la reducción se obtendrá de anticipar desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2002, quince minutos la salida de los viernes para todo el personal afectado por este convenio con horario de lunes a viernes, y retrasando en quince minutos la entrada del sábado del personal con horario de lunes a sábado.

En las horas de trabajo efectivas anteriormente indicadas, no está incluido el tiempo para bocadillo.

11.1. Vacaciones: se disfrutarán veintitrés días laborales de vacaciones anuales (nunca menos de treinta días naturales), preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y en la última decena de diciembre durante la vigencia del convenio. En el caso de que existan incompatibilidades entre el personal en cuanto a las fechas de disfrute, éstas se fijarán, de año en año, de forma alternativa.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a la hora de fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones, de tal forma que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

11.2. Calendario y horario de trabajo: sobre la base de las horas efectivas de trabajo anteriormente citadas, se establece el calendario laboral, durante la vigencia del convenio con las siguientes características.

A) Consideración de festivos: tendrán tal consideración todos los domingos del año y además las festividades tradicionales, religiosas y civiles de ámbito nacional o local aprobadas por la autoridad administrativa.

Asimismo, tendrán dicha consideración todos los sábados del año, con excepción del personal cuyo horario se indica en el punto C) de este artículo.

B) Horario de trabajo.

— Talleres: de 07,15 horas a 15,30 horas. Fijo.

— Administración: de 07,15 a 15,30 horas.

De 07,00 a 07,45 horas. 15,15 a 16,15 horas. Flexible.

— Ventas vehículos: de 09,00 horas a 18,00 horas.

— Porteros: de 07,00 horas a 15,00 horas y de 15,00 horas a 23,00 horas. Fijo.

C) Con independencia de los horarios del párrafo anterior, se aplicarán, los siguientes horarios:

1. De 08,30 horas a 17,30 (flexible 08,30 a 09,00 y 17,30 a 18,00).

2. De 08,00 horas a 17,00 (flexible 08,00 a 08,30 y 17,00 a 17,30 horas).

3. De 14,30 horas a 21,30 horas (lunes a viernes) de 08,00 horas a 13,00 horas (sábados).

Estos horarios sólo serán de aplicación al personal contratado con dichos horarios. Nunca serán de aplicación al personal que tiene el horario, señalado en el convenio (artículo 11.2.B), si no hay acuerdo entre ambas partes.

El personal que realiza los horarios uno y dos del actual convenio podrá emplear quince minutos más en el descanso para comida, que habrán de recuperar en esa misma jornada, posponiendo su salida en ese período de tiempo.

D) Se podrá pactar cualquier otro horario siempre que exista acuerdo expreso y mutuo entre la empresa y el trabajador, debiendo estar informado y presente el comité en la firma del acuerdo.

11.3. Subvención para comida: la empresa entregará a cada trabajador un ticket de comida por día de asistencia, por un valor de 1.000 pesetas, en el año 2000. Su importe será incrementado en los años 2001 y 2002 con el índice de precios al consumo real más 0,5 por 100 de cada uno de estos años.

La única excepción a lo expuesto será que, el trabajador que al 31 de diciembre de 1998 tuviera el derecho de opción semestral entre recibir el ticket o su importe económico, podrá mantener este derecho manifestándolo por escrito de forma semestral, no pudiendo modificar durante el mismo período el sistema elegido.

Para poder percibir esta subvención será requisito necesario la adscripción al horario de jornada partida, o sea, con una interrupción de la jornada igual o superior a una hora.

Art. 12. *Licencias*.—Con carácter general, el personal podrá disfrutar de licencias retribuidas en las situaciones que se indican a continuación, mediante la justificación correspondiente en los casos en los que se considere necesario.

Una vez el trabajador entrega la solicitud de permiso al superior jerárquico, éste dispondrá de un plazo máximo de cuarenta y ocho horas para resolver la solicitud formulada.

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, independientemente de las vacaciones.

b) Cuatro días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o compañero(a) que se ampliará en dos días más en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o compañero(a) o familiares directos (abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos, tanto naturales como políticos) que se ampliarán en dos días más en el supuesto de tener que desplazarse fuera de la localidad.

d) Tres días naturales en caso de familiares directos (reflejados en el apartado anterior) que se ampliará en dos días si necesitara desplazarse fuera de la localidad.

e) Dos días laborables por alumbramiento de esposa y/o compañera, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad se ampliará en dos días más.

f) Un día natural por matrimonio u ordenación religiosa de hijos, padres y hermanos, tanto naturales como políticos.

g) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

h) Tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público, y hasta media jornada para tramitar el documento nacional de identidad.

i) Tiempo necesario para acudir a consulta médica de la Seguridad Social y hasta un total de dieciséis horas anuales para acudir a consulta médica de carácter privado.

j) Tiempo necesario para acudir a exámenes finales y prueba definitiva de aptitud y evaluación en cursos organizados en centros oficiales.

k) Una hora de reducción de jornada laboral retribuida en los casos de madres/padres con hijos lactantes, durante nueve meses.

l) Dieciséis horas anuales retribuidas para necesidades personales para 2000, 2001 y 2002.

Art. 13. *Permisos particulares*.—El personal adscrito al horario flexible podrá disfrutar de hasta cuatro horas mensuales para realizar gestiones particulares. Dicho tiempo deberá ser recuperado por el interesado dentro del cómputo mensual de su horario flexible.

Este tiempo de permiso no podrá coincidir con el comienzo de la jornada ni con la finalización de la misma. Solamente podrán coincidir con el comienzo de la jornada si el permiso ha sido solicitado el día anterior.

El personal adscrito al horario rígido podrá disfrutar del tiempo necesario para realizar gestiones particulares en entidades bancarias. Este tiempo será a cargo del interesado y, en consecuencia, no será recuperable.

Art. 14. *Excedencias*.—Las personas con excedencias no superiores a los tres años, tendrán derecho a reincorporarse inmediatamente al finalizar el período de excedencia, siempre

que el preaviso se efectúe con un mes de antelación a su vencimiento. El plazo de excedencia garantizado será revisable en el caso de que no existiese posibilidad de poder sustituir a la persona en excedencia por otra con contrato temporal.

Art. 15. *Jubilación.*—Como medida de política social se acuerda la jubilación forzosa al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre que se haya completado el período mínimo de carencia para la jubilación.

El trabajador, de sesenta y cuatro años de edad cumplidos, podrá jubilarse de acuerdo a lo establecido en el convenio de siderometalurgia para la Comunidad de Madrid en los aspectos relacionados con su sustitución.

Cuando entre el trabajador y la empresa se pacte la jubilación anticipada, la empresa pondrá a disposición del trabajador con un límite máximo de diez trabajadores año, una compensación económica según la siguiente escala:

- A los sesenta años: diecisiete mensualidades calculadas sobre el salario base anual más los complementos fijos.
- A los sesenta y un años: trece mensualidades calculadas sobre el salario base anual más los complementos fijos.
- A los sesenta y dos años: nueve mensualidades calculadas sobre el salario base anual más los complementos fijos.
- A los sesenta y tres años: cinco mensualidades calculadas sobre el salario base anual más los complementos fijos.

CAPÍTULO IV

Sistema incentivos-rendimiento

Art. 16. *Rendimiento medido.*—Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea encargada mediante una orden de trabajo cumplida en las condiciones de calidad exigidas.

El tiempo concedido (TC), será el establecido por los departamentos de organización y racionalización de nuestras fábricas y representadas, para talleres de reparación, contenido en manuales, separatas de tiempos guía, y microfichas.

Para los casos que no exista tiempo-guía prescrito, se señalará un tiempo concedido (TC), por G1N1, obtenido por cronometraje, estadísticamente o por las experiencias que se posean al respecto.

Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100 por 100, cuando se detecte el cierre de una reparación en que se ha empleado tiempo superior, se pondrá en conocimiento de la dirección y de la comisión de tiempos para proceder a la oportuna investigación del período en que se produzca la anomalía.

Los intervalos de mantenimiento T-1 y formación T-6 se verán afectados de una prima del 10 por 100 sobre el tiempo de permanencia de aquella situación. En intervalos de inacción T-5, no se realizará trabajo alguno y no se percibirá prima alguna mientras dure esta situación.

Todos los trabajos no realizados o acabados defectuosamente por un trabajador o grupo bajo rendimiento medido deberán ser repetidos o rectificadas por el mismo, sin añadir un nuevo tiempo concedido. En el caso de que, por razones de organización, el trabajo haya de ser encomendado a otro trabajador o grupo, el tiempo concedido a éste le será deducido al que no lo realizó, o lo hubiera acabado defectuosamente.

- El trabajador al comenzar el trabajo de la OR deberá tener la ficha de reparación debidamente cumplimentada, o en su defecto el anticipo correspondiente. A partir de este momento el trabajador deberá estar fichado en la OR que haya comenzado.

— Una vez concluida la operación de la OR el trabajador deberá sellar la posición como terminada y nunca antes. En aquellos casos en que no haya sido posible efectuar la liquidación, el trabajador percibirá la prima correspondiente a las posiciones terminadas junto con la prima del mes siguiente.

— Si la prima fuera positiva se actualizará cuando se haga la liquidación.

— Prima de vacaciones: cuando el trabajador disfrute las vacaciones legalmente establecidas percibirá el concepto de prima de vacaciones que será el resultado de aplicar la media aritmética, a las horas de rendimiento obtenido en los tres últimos meses, con anterioridad al disfrute de las vacaciones.

16.1. Rendimiento medido $R=Tc-Te$.

R: Rendimiento.

Tc: Tiempo concedido.

Te: Tiempo empleado.

Si $R > 0$ Genera derecho a prima.

Si $R < 0$ Traslado, si procede, a la comisión de tiempos.

16.2. Retribución prima.

Es la retribución económica que percibe el trabajador, en función de un rendimiento superior a 0. Será el resultado:

Hp: Tc-Te.

Hp: Horas prima.

Tc: Tiempo concedido.

Te: Tiempo empleado.

El pago de las primas se realizará mensualmente por períodos ya concluidos.

El valor actual hora prima es de 1.360,64.

El anexo III del convenio colectivo tarifa/pesetas hora prima enuncia una relación de número de horas de tiempo concedido y tiempo empleado así como los porcentajes de rendimiento sobre dichos tiempos, a efectos de determinar los límites del número máximo de horas prima a percibir.

Cuando el número de horas de tiempo concedido y/o tiempo empleado no coincida con el anexo III el número de horas prima a percibir se determinará de forma proporcional a las recogidas en dicho anexo.

En todo caso el número de horas/prima máximo a abonar no podrá ser superior al 25 por 100 sobre el tiempo concedido, entendido por tal el asignado por la empresa a una reparación con carácter previo a su realización, ni al 33 por 100 del tiempo empleado en su ejecución.

16.3. Para cualquier tema relacionado con el sistema, y mientras no se oponga a lo pactado en el presente convenio colectivo, se estará a lo establecido en el reglamento de aplicación vigente, y para el abono se hará de acuerdo al nuevo sistema de primas (según anexo III).

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 17. *Incremento retributivo.*—Estos incrementos se aplicarán a los conceptos salariales de convenio.

Año 2000: índice de precios al consumo real más 0,5 partiendo índice de precios al consumo previsto más 0,5.

Año 2001: índice de precios al consumo real más 0,5 partiendo índice de precios al consumo previsto más 0,5.

Año 2002: índice de precios al consumo real más 0,5 partiendo índice de precios al consumo previsto más 0,5.

Una vez publicado el índice de precios al consumo real correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 se procederá a regularizar diferencias.

Art. 18. *Conceptos salariales.*—Estará compuesto por los siguientes conceptos:

18.1. Salario base: es el que figura en las tablas salariales de este convenio colectivo, que retribuyen la prestación de servicios en jornada completa.

Tiene el carácter de retribución básica para toda la plantilla, abonándose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias coincidentes con los meses de julio y diciembre, todas ellas de igual cuantía.

Las pagas extraordinarias se percibirán los días uno de los respectivos meses.

Dentro del salario base están incluidos ya todos los pluses que provengan del desarrollo del puesto de trabajo, tales como tóxico-penoso y peligroso, plus por trabajos en cadena, plus de preparados de máquinas, plus de obligatoriedad y/o responsabilidad, plus de jefe de equipo, plus de mando, etcétera, asimismo se incluye la compensación económica por renuncia a la jornada reducida, fondos sociales y el 80 por 100 de la antigua prima de producción.

También se incluyen en el mismo, las partes correspondientes a domingos, manteniéndose únicamente los conceptos de antigüedad y nocturnidad.

Los salarios base que se asignan a cada grupo profesional son consecuencia de todo lo anterior.

18.2. Complementos salariales.

18.2.1. Primas: el actual sistema de primas afectará exclusivamente a los trabajadores productivos, de acuerdo con las eficacias individuales y con los valores en pesetas, y procedimiento que se establecen en la tabla tarifa pesetas/hora prima anexo III.

18.2.2. Complemento personal de antigüedad.

Sistema cuatrienios y quinquenios: el personal que al 12 de enero de 1999 perciba el tope máximo por el concepto de antigüedad, previstos en los Convenios de Siderometalurgia y Comercio de Metal de la Comunidad de Madrid.

Este personal devengará un quinquenio o un cuatrienio más, de forma tal, que una vez perfeccionado ese cuatrienio o quinquenio adicionales, la cantidad que perciba por este concepto quedará consolidada y se considerará como complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que hubieran alcanzado el tope anterior y hubieran devengado desde esa fecha hasta el 12 de enero de 1999 un cuatrienio o un quinquenio completos, perfeccionarán este nuevo cuatrienio o quinquenio en las fechas respectivas, pero tal perfeccionamiento sólo tendrá efectos económicos a partir del 12 de enero de 1999, sin que en ningún caso pueda aplicarse efecto retroactivo alguno.

El personal que al 12 de enero de 1999 no percibe el tope máximo establecido por los convenios de siderometalurgia o comercio de metal, es decir, seis cuatrienios para el comercio del metal y cinco quinquenios para siderometalurgia.

Los topes anteriormente reseñados se incrementan en un cuatrienio y en un quinquenio.

En todo caso continuarán con el mismo sistema de devengos y mantendrán como complemento personal de antigüedad las cantidades que le correspondan en cada momento según las tablas del anexo II hasta alcanzar los topes máximos mejorados (siete cuatrienios para el comercio del metal y seis quinquenios para siderometalurgia).

El personal que haya ingresado en la empresa con posterioridad al 12 de enero de 1999 no devengará este complemento.

18.2.3. Gratificaciones extraordinarias julio y Navidad: con carácter general las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario base, incrementado con la antigüedad mensual cuando corresponda.

Se devengarán por semestres naturales prorrateados, estableciéndose el pago los días 1 de julio y 1 de diciembre.

18.2.4. Complemento de asistencia: el empleado que no tenga incidencias de asistencia en el mes natural, percibirá el importe íntegro que aparece en las tablas. No se consideran incidencias los permisos y licencias retribuidas recogidos en el convenio y demás normativa legal.

18.2.5. Plus de idiomas: para tener derecho a percibir por este concepto las cantidades indicadas en los cuadros anexos se requieren las siguientes condiciones:

1.º Dominio completo del idioma o idiomas para los cuales haya sido contratado el personal.

2.º Utilización de idioma o idiomas al servicio de la empresa.

No procederá abono alguno por este concepto al personal con categoría profesional G3N1, por considerarse incluido en su nivel salarial, al estar compensado en las tablas correspondientes.

18.2.6. Horas extraordinarias: la compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

Económica: consistente en el abono del precio de cada hora extraordinaria realizada según tablas recogidas en este convenio más complemento personal de antigüedad individual de cada persona, en los supuestos en los que se perciba este complemento personal.

Compensación con disfrute de tiempo libre: los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias podrán acordar con los responsables de los sectores donde desempeñen su actividad, la compensación de una hora y treinta minutos por cada hora extraordinaria realizada, sin repercutir ni en prima ni en pluses.

Ambas alternativas son incompatibles, siendo necesaria la oportuna autorización del responsable del sector donde el trabajador desempeñe su actividad para la realización de horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio se realizará el mínimo de horas extras posible, estudiándose en los casos que proceda la posibilidad de sustituir las horas extras normales por contrataciones temporales.

18.3. Complemento de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y maternidad: en caso de incapacidad temporal por enfermedad común, maternidad, accidente no laboral y mientras dure la misma, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario fijo.

El personal que a la firma del presente acuerdo esté asociado a la entidad de previsión voluntaria Alejandro Echevarría (EPSV), percibirá como máximo hasta el 100 por 100 de la retribución fija en convenio. Las cantidades abonadas por la EPSV a sus asociados serán percibidas por «Comercial Mercedes-Benz, Sociedad Anónima» en concepto de pago delegado, y como consecuencia no procede su traslado a los asociados.

18.4. Complemento de la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales: en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo y mientras dure la misma, la empresa complementará las prestaciones de la mutua hasta el 100 por 100 del salario fijo.

El personal que a la firma del presente convenio esté asociado a la entidad de previsión voluntaria Alejandro Echevarría (EPSV), percibirá como máximo hasta el 100 por 100 de la retribución fija en convenio. Las cantidades abonadas por la EPSV a sus asociados serán percibidas por «Comercial Mercedes-Benz, Sociedad Anónima» en concepto de pago delegado, y como consecuencia no procede su traslado a los asociados.

18.5. Compensaciones: en las tablas salariales y sueldos convenidos han quedado absorbidos jornales base reglamentarios, domingos, incrementos de convenios anteriores, pluses voluntarios y personales, desgravaciones de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

18.6. Naturaleza de las cantidades de cuadros anexos: todas las cifras que se indican en los cuadros anexos, tienen la consideración de importes íntegros o brutos. Cuadros de tablas del uno al tres inclusive.

Art. 19. *Conceptos extrasalariales.*

19.1. Kilómetros: el personal autorizado a viajar en vehículo propio, en sus desplazamientos por razones de trabajo, tendrá derecho a la percepción de una compensación por ese concepto.

19.2. Dietas: todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes, a poblaciones distintas a aquellas en que exista dentro del trabajo de la empresa, radicadas en la Comunidad de Madrid, tendrán derecho a percibir una compensación por este concepto.

19.3. Hospedaje: el alojamiento será proporcionado y correrá a cargo de la empresa, en hotel de tres estrellas.

Si fuera necesario realizar viaje al extranjero, la empresa correrá con todos los gastos ocasionados por este desplazamiento.

Siempre que sea necesario este desplazamiento, se avisará al trabajador encargado de la operación con la máxima antelación posible.

Art. 20. *Descuento ausencias no retribuidas.*—Dado que en las tablas salariales anexas a este convenio tan sólo aparecen valores mensuales o anuales de salario base, cuando se produzcan ausencias no retribuidas cada hora o fracción se multiplicará por 01,125 aplicando el siguiente mecanismo (SBA: 360 días): $\times 0,125$ de día.

CAPÍTULO VI

Temas sociales

Art. 21. *Préstamo ayuda a la vivienda.*—El personal podrá obtener préstamo con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para uso habitual.

La empresa destinará anualmente a estos préstamos durante la vigencia del convenio, 4.100.000 pesetas.

Los préstamos concedidos por este fondo (capital e intereses) son recuperables por la empresa.

Para los préstamos al personal para la adquisición y arrendamiento de vivienda se establecerá como cantidad máxima a recibir por cada trabajador, debidamente documentada, 750.000 pesetas, estableciéndose un interés del 4 por 100, asimismo se establece como plazo máximo de amortización cinco años. Una vez realizada la reparación de la vivienda, el trabajador beneficiado deberá presentar a la comisión de asuntos sociales la debida factura acreditativa del gasto, de no ser así será reintegrado en el plazo máximo de tres meses lo no dispuesto, si no es así se procederá al traslado del departamento de personal para su descuento en nómina.

Art. 22. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*—Persistirá el seguro colectivo de vida del personal afectado por el presente convenio y durante su vigencia fijándose la indemnización en el supuesto de muerte, invalidez permanente y total o absoluta 1.870.000 pesetas.

Todas las personas que viajan por cuenta de la empresa estarán cubiertas por una póliza colectiva de accidente con los siguientes capitales:

— G3N1: 11.110.000 pesetas.

— G1N1, G1N2 y G3N2: 8.360.000 pesetas.

— Resto del personal: 6.600.000 pesetas.

Los anteriores capitales asignados entrarán en vigor a los treinta días partir de la fecha de la firma del presente convenio.

Art. 23. *Premios de permanencia.*—Los trabajadores fijos en plantilla el 1 de enero de 1996 que lleven veinticinco años en la plantilla de la empresa se les gratificará con un premio de 195.000 pesetas por una sola vez. A los que lleven cuarenta años con 345.000 pesetas, igualmente por una sola vez.

El abono de esta gratificación se producirá en el mes siguiente al de la fecha en que se cumplan los años de servicio citados.

Art. 24. *Descuentos a los trabajadores en plantilla por compra de productos Mercedes-Benz siempre y cuando este material sea para uso exclusivo de vehículo actual de su propiedad.*—Compra de vehículos y recambios. Los trabajadores de «Comercial Mercedes-Benz, Sociedad Anónima» podrán optar por la compra un vehículo no contingentado (de libre mercado) y recambios excepto motores, grupos y carrocerías, conforme a las condiciones económicas que fije la empresa.

CAPÍTULO VII

Relaciones laborales

Art. 25. *Comisión mixta de vigilancia de este convenio.*—Para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de lo acordado en este convenio, se constituye una comisión mixta que estará integrada por cuatro representantes de la dirección y cuatro del comité.

Dicha comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que correspondan, dentro del plazo de los quince días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación.

En el supuesto de que se suscitasen dudas de interpretación y no se llegase a un acuerdo, se actuará según lo previsto por la ley.

Art. 26. *Solución de problemas individuales.*—Se establece el siguiente procedimiento para la solución de problemas individuales:

1.º Como primera instancia, el interesado presentará la queja por escrito a su jefe inmediato, quien deberá contestar en un plazo máximo de cinco días laborables.

2.º De no recibir contestación de su jefe inmediato, o no considerando ésta satisfactoria, se cursará escrito al departamento de personal, quien concretará la naturaleza de la queja, contestando dentro de los diez días laborables siguientes a la fecha de la recepción del escrito.

3.º En el caso de que el interesado considere insatisfactoria la resolución adoptada por el departamento de personal, se dará audiencia al mismo conjuntamente con un miembro del comité de empresa y el delegado sindical si lo hubiese y el interesado lo considerase asimismo oportuno.

En todo caso, la resolución final se adoptará por el departamento de personal en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de esta reunión.

Art. 27. *Participación.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre órganos de representación unitaria en la empresa y legislación concordante.

Art. 28. *Comité de empresa.*—Las funciones, composición y atribuciones del comité serán las contempladas en la ley.

28.1. Fondo comité de empresa: se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio una dotación de 100.000 pesetas.

Art. 29. *Crédito horario.*—Los representantes de los trabajadores disfrutarán del crédito horario establecido en las normas legales, pudiendo los representantes acumular las horas sindicales de todos los representantes en cómputo anual, para facilitar el desempeño de sus funciones, estableciéndose el compromiso por parte del comité de que cuando tengan necesidad de hacer uso de estas horas lo deberán comunicar verbalmente a sus respectivos mandos, siempre y cuando la ausencia del puesto de trabajo no exceda de media hora, de no ser así esta comunicación deberá ser por escrito.

Art. 30. *Secciones sindicales.*—Las distintas secciones sindicales de la empresa funcionarán de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985).

Art. 31. *Régimen disciplinario.*—Se creará una comisión disciplinaria formada por dos representantes de la dirección y dos representantes del comité; si no hay acuerdo para solucionar cualquier conflicto, una vez analizados los hechos, se seguirá el siguiente procedimiento:

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, la dirección de la empresa comunicará al trabajador los cargos que contra él existen, informando de ello al comité de empresa.

Recibidos los cargos, el trabajador dispondrá de un plazo de tres días laborables para hacer por escrito los descargos y alegaciones que estimara oportuno. De igual plazo dispondrá el comité de empresa.

A la vista de las alegaciones del trabajador y de las demás pruebas que se hayan recabado, la dirección adoptará la postura que estime oportuna, comunicándosela al interesado y al comité de empresa, en un plazo de tres días laborables.

En caso de disconformidad con dicha decisión, el trabajador afectado podrá formular la oportuna reclamación judicial.

Este procedimiento no supone que, en los casos en que legalmente esté establecida la apertura de expediente contradictorio, no se instruya.

En lo no previsto en este convenio, y especialmente en lo relativo a la tipificación de faltas y sanciones, se aplicará lo que en esta materia regula el convenio de siderometalurgia para la Comunidad de Madrid.

Art. 32. *Prevención riesgos laborales.*—Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la prevención de riesgo laboral dentro de la empresa a través de los órganos pertinentes.

Art. 33. *Difusión del convenio.*—La dirección de la empresa y el comité darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente convenio.

Art. 34. *Disposición transitoria.*—En lo no regulado por el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio de siderometalurgia para la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

Retribuciones 2000

Niveles	Salario base mensual Pesetas	Total anual Pesetas	Horas extras (1) Pesetas	C. asis. Pesetas
G1N1	245.517	3.437.238	2.710	1.432
G1N2	229.150	3.208.100	2.529	1.337
G1N3	216.874	3.036.236	2.393	1.265

Niveles	Salario base mensual Pesetas	Total anual Pesetas	Horas extras (1) Pesetas	C. asis. Pesetas
G1N4	204.599	2.864.286	2.258	1.193
G1N5	196.416	2.749.824	2.168	1.146
G2N1	204.599	2.864.286	2.258	1.193
G2N2	196.416	2.749.824	2.168	1.146
G2N3	188.232	2.635.248	2.077	1.098
G2N4	180.046	2.520.644	1.987	1.050
G2N5	171.863	2.406.082	1.897	1.003
G2N6	163.677	2.291.478	1.806	955
G2N7	148.311	2.076.354	1.637	865
G3N1	229.150	3.208.100	2.529	1.337
G3N2	216.874	3.036.236	2.393	1.265
G3N3	204.599	2.864.386	2.258	1.193
G3N4	180.046	2.520.644	1.987	1.050
G3N5	148.311	2.076.354	1.637	865
G4N1	245.517	3.437.238	2.710	1.432
G4N2	155.496	2.176.944	1.716	907
G5N1	147.311	2.062.354	1.626	859
G5N2	139.126	1.947.764	1.535	812
G5N3	136.854	1.915.956	1.510	798

(1) Más el complemento personal de antigüedad, en los supuestos en los que se perciba este complemento.

(2) Grupo II profesional de oficio nivel 1: quien esté realizando funciones de supervisión y coordinación se le abonará un plus de 13.450 pesetas mensuales.

(3) Plus idioma mensual: 7.844 pesetas.

(4) Aplicables a partir del 1 de enero de 2000, ya ajustados al índice de precios al consumo previsto (2,0 más 0,5), según artículo 17 del convenio colectivo.

(5) Niveles G2N7, G3N5 y G5N3, ya incluidas 14.000 pesetas anuales acordadas.

ANEXO II

Categoría	Cuatrenio máx. 6 (*) Pesetas	Quinquenio máx. 5 (*) Pesetas
G1N1		2.717
G1N2		2.717
G1N3		2.677
G1N4		2.558
G1N5		2.558
G2N1		2.558
G2N2		2.558
G2N3		2.588
G2N4		2.588
G2N5		2.514
G2N6		2.514
G2N7		2.500
G3N1	7.425	
G3N2	6.725	
G3N3	6.725	
G3N4	6.152	
G3N5	6.152	

Categoría	Cuatrenio máx. 6 (*) Pesetas	Quinquenio máx. 5 (*) Pesetas
G4N1	9.148	
G4N2	6.160	
G5N1	5.757	
G5N2	5.289	
G5N3		2.500

(*) Según artículo 18.2.2 del convenio colectivo.

ANEXO III

Ejemplo de hora prima máximas a percibir aplicando los límites contemplados en el artículo 16.2 el número de horas reflejadas son hipotéticas, con un t. conc. y/o t. empl. diferentes obtendrían resultados proporcionales

T. empl.	Ren. emp.%	1 T. conc.	% Ren. con.	1 H. prim.	Límite (1) 25% TC	Límite (1) 33% TE
3	33	4	25	1	1	1
25	33	33	25	8	8	8
50	33	67	25	17	17	17
75	33	100	25	25	25	25
100	33	133	25	33	33	33
120	33	160	25	40	40	40
130	33	173	25	43	43	43
150	33	200	25	50	50	50
160	33	213	25	53	53	53
176	33	235	25	59	59	59
184	33	245	25	61	61	61
190	33	253	25	63	63	63
220	33	293	25	73	73	73
230	33	306	25	76	76	76
250	33	333	25	83	83	83

(1) Las cantidades reflejadas en el presente cuadro han sido redondeadas.

Importe prima a percibir = número hora prima × 1.360,64 pesetas.

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

(03/23.755/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 3 de octubre 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 «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—». (Código número 2808862).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 19 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 Traba-

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

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

Convenio colectivo de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—»

En Madrid a 19 de junio del año 2000 se concierta el presente convenio colectivo entre la representación legal de los trabajadores y la de la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» que viene a sustituir al vigente a la fecha de su finalización para lo cual ambas partes al iniciar la negociación, se han reconocido recíprocamente su legitimidad representativa para negociar este convenio que han hecho en cumplimiento y de conformidad con lo previsto en el título III del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones reglamentarias aplicables.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación funcional.*—El presente convenio establece las bases y normas por las que se regirán las relaciones laborales de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional tanto si presta sus servicios de forma directa en la misma como si se realiza en empresas usuarias con las que «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» tiene establecido contrato de puesta a disposición.

A) A estos efectos se entenderá por personal estructural, a aquel que con carácter fijo o temporal presta directamente su actividad en «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—».

B) El personal en misión es aquel que presta sus servicios en la empresa usuaria mediante contratos temporales o, en su caso, por tiempo indefinido, formalizado al efecto.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en el territorio de la Comunidad de Madrid.

Así como a todos los trabajadores que prestan servicio cualquiera que sea su ubicación geográfica por adhesión personal en cuanto no exista representación colectiva de ámbito nacional que pueda negociar las condiciones para una ampliación del ámbito territorial.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—Las presentes condiciones de trabajo afectan a todo el personal perteneciente a la empresa de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» incluido en los ámbitos anteriormente definidos es decir tanto el personal de estructura como

al contratado para ser puesto a disposición en las empresas usuarias.

Quedan excluidos el personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto.

Art. 4.º *Ámbito temporal y vigencia.*—El presente convenio será de aplicación durante los años, 2001, 2002 y 2003. Inicia su vigencia el 1 de enero del año 2001.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga.*—Cualquiera de las partes podrá solicitar revisión del convenio formulando la denuncia por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral, al menos con un mes de antelación al vencimiento de su plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Se entenderá prorrogado por un plazo igual al de duración anteriormente pactado si no mediara denuncia del mismo.

Denunciado, el convenio y hasta que no entre en vigor el nuevo que le sustituya el presente convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo.

Art. 6.º *Unidad de convenio.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el supuesto de ser excluidos alguno de los puntos del mismo por la jurisdicción competente, deberá negociarse todo en su integridad, excepto las tablas salariales que continuarán vigentes hasta la firma de un nuevo acuerdo de convenio colectivo.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables o absorbibles respecto de los que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y en cómputo anual que superen el presente convenio y en lo sucesivo.

Art. 8.º *Garantía personal.*—Se respetará a título individual y personal las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, considerándolas en su conjunto y en cómputo anual para todos los trabajadores, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo.

Art. 9.º *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria integrada por los miembros de la empresa y los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

2. Conciliación preceptiva en los conflictos colectivos que puedan plantearse, así como en los que supongan la interpretación de las normas de este convenio.

En estos casos se planteará por escrito ante la comisión la cuestión litigiosa y esta comisión de interpretación, conciliación y arbitraje se reunirá necesariamente en el plazo de quince días a partir de la fecha de recepción del escrito emitiendo informe sobre la misma en el plazo de quince días.

3. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la comisión de arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

La comisión fija como sede el domicilio social de la empresa en Madrid calle Doctor Esquerdo 166.

Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones viniendo obligados la parte convocante a comunicar a todos los componentes esta convocatoria por carta certificada. Todas las cuestiones que deba dirimir la comisión paritaria le serán planteados por escrito procediéndose a la reunión de la misma en un plazo de quince días hábiles a partir de la recepción del escrito debiendo emitir informe razonado en el plazo de dos meses.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en este convenio y con la legislación vigente es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa que lo desarrollará dentro de los límites de ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control del trabajo, atendiendo a las necesidades técnico-económicas de cada momento.

Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

La organización del trabajo en «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» tiene por objeto alcanzar en dicha empresa un nivel adecuado de productividad basándose en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, todo ello merced una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Y en concreto, en aplicación de lo previsto en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la polivalencia funcional para la realización de funciones de diferentes grupos o niveles, y a tal efecto se han pactado las condiciones salariales correspondientes a cada uno de ellos.

Art. 11. *Movilidad geográfica y movilidad funcional.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores a este respecto, y a estos efectos se establecen las siguientes precisiones:

El personal en misión que fuera objeto de movilidad funcional a instancias de la empresa usuaria en la que viene prestando sus servicios, deberá comunicarlo a la dirección de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» con la máxima diligencia y celeridad, sin perjuicio del derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiera realizado, salvo que se tratara de funciones de grupo o nivel profesional inferior en cuyo supuesto, éste mantendrá la retribución de origen.

Este personal prestará sus servicios en cualquier centro de trabajo de la empresa usuaria distinto al que figura en el contrato de puesta a disposición, sin que ello pueda considerarse con derecho a dietas, movilidad geográfica o modificación de condiciones de trabajo siempre que éstos estén situados dentro de un radio de treinta kilómetros del que figura en su contrato de trabajo y existan medios de transporte público entre los mismos con intervalos no superiores a media hora.

Las facultades de dirección y control de la actividad laboral de este personal durante el tiempo de prestación del servicio en misión corresponde a la empresa usuaria y el ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas corresponde siempre a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—». Por ello y sin perjuicio de la responsabilidad del personal en misión ante la empresa de trabajo temporal, respecto al adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, durante el tiempo en misión en la empresa usuaria éste, queda obligado a cumplimentar las ordenes e instrucciones emanadas de la usuaria relacionadas con la prestación de trabajo objeto del contrato de puesta a disposición.

Durante el plazo de vigencia del mencionado contrato de puesta a disposición, la empresa de trabajo temporal «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» procurará que el personal en misión disfrute del dere-

cho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que pudieran existir en la empresa usuaria, tales como comedores, cafetería, servicios médicos y otros, así como cursar cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución y desarrollo de su actividad laboral a través de los representantes de los trabajadores que en su caso existan en la empresa usuaria

CAPÍTULO III

Contratación

Art. 12. *Contratación.*—Los contratos de trabajo para todo el personal de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—», tanto el de estructura como el contratado para puesta a disposición se podrán concertar por tiempo indefinido, por duración determinada, a tiempo parcial, y en cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizados por la legislación vigente.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla con carácter fijo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato temporal.

Se podrán realizar contrataciones de duración determinada en los siguientes supuestos:

1. Para la realización de obras o servicios determinados cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta y su duración será en todo caso, vinculada al contrato de puesta a disposición con la empresa usuaria.

2. Para atender las exigencias coyunturales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

3. Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

4. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure un proceso de selección o promoción.

En los supuestos 2 y 4, la duración de estos contratos no podrá exceder de seis meses o de tres meses respectivamente.

Estas modalidades contractuales se formalizarán por escrito y con los requisitos que legalmente se establezcan.

El contrato de obra o servicio quedará resuelto por alguna de las siguientes causas:

1. Cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato, o los trabajos de la especialidad profesional de contratado.

2. Cuando la empresa usuaria resuelva el contrato de puesta a disposición, cualquiera que sea la causa.

3. Cuando el contrato de puesta a disposición se resuelva por la empresa usuaria este hecho producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

En relación con todo lo anterior se reitera que las anteriores modalidades contractuales son de aplicación a todo el personal de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—», ya sea de estructura o en misión.

Art. 13. *Período de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo.

La duración del período de prueba no podrá exceder de cuatro meses para los técnicos titulados ni de cuarenta y cinco días para los demás trabajadores excepto para los no cualificados cuyo período de prueba no excederá de quince días laborables.

Art. 14. *Ceses.*—Los contratos de trabajo a que se refiere el presente convenio se extinguirán de acuerdo a las causas previstas en las leyes o en los propios contratos.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito firmado y por duplicado del que se devolverá una copia al interesado como acuse de recibo.

El cese deberá preavisarse a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» con la siguiente antelación mínima:

— Técnicos titulados: un mes.

— Resto de trabajadores: quince días.

Habiendo preavisado con la referida antelación, «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos.

El incumplimiento de las obligaciones de preaviso antes indicadas dará derecho a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» a descontar de la liquidación final una cuantía equivalente a la parte del salario diario del trabajador por cada día de retraso omitido en el preaviso.

En el momento de causar baja, el trabajador devolverá a la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» los útiles, prendas de trabajo y demás efectos entregados por la misma que éste pueda tener en su poder, condicionándose el abono de la liquidación a tal entrega.

CAPÍTULO IV

Lugar de trabajo, desplazamiento, dietas

Art. 15. *Lugar de trabajo.*—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad de personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medio de transporte público o intervalos no superiores a media hora.

Como principio general la empresa deberá utilizar, a ser posible para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél y cuyas facultades profesionales sean adecuadas para dichos trabajos.

Los trabajos realizados dentro de una zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Art. 16. *Desplazamiento y dietas.*—Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas a aquellas en que radique su centro de trabajo o su domicilio, tal y como se indica en el artículo anterior, percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

1. 1.090 pesetas cuando realiza una comida fuera de su casa y pernocte en su domicilio.

2. 2.180 pesetas cuando haga dos comidas fuera de su casa y pernocte en su domicilio.

3. 6.680 pesetas cuando realice dos comidas y pernocte fuera de su domicilio.

Cuando para los desplazamientos, los trabajadores utilicen su propio vehículo se establecerá previo acuerdo entre la empresa y el trabajador una cantidad por kilómetro para cuyo calculo se tendrá en cuenta el coste de factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortizaciones, seguro de accidentes, etcétera, teniéndose en cuenta todo esto, en ningún caso dicha cantidad por kilómetro podrá estar por debajo de treinta pesetas el kilómetro.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Art. 17. *Clasificación profesional.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales que le correspondan según el contenido de las mismas.

La nueva estructura profesional pretende una mejor racionalidad, estructura productiva y todo ello respetando, y sin merma de la dignidad del trabajador, la oportunidad de su promoción profesional y la justa retribución que corresponde en cada uno de ellos.

Si se produjera durante la vigencia del presente convenio algunas funciones no previstas en el artículo siguiente la comisión paritaria determinará en su caso la incorporación de ésta a grupo profesional en base a las funciones de desarrollo que pudieran corresponderle.

Art. 18. *Definición de los grupos profesionales.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará, en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados para niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas usuarias, facilitando una mejor integración de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo, edad o de cualquier otra índole.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional: los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria

para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción de titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) 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.

f) Complejidad del mando: factor 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.

Sistemas de clasificación: todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional, la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este convenio.

Grupos funcionales: todos los trabajadores que desarrollen su actividad, tanto en «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—», como en las empresas usuarias, estarán clasificados en uno de los siguientes grupos:

Técnicos: es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativa, de informática, sanitarias, de delineación, de laboratorio y, en general las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico, contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios: es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Niveles profesionales:

Nivel profesional 1:

Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales, envasados, etiquetaje, etcétera.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
- Operaciones de limpieza.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Nivel profesional 2:

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.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o Formación Profesional de primer grado.

Ejemplo: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operaciones de carga, transporte con carretillas, descarga y colocación de materias.
- Actividades de ayuda en procesos de elaboración de productos.
- Introdutores de datos.
- Tratamiento de textos básicos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
- Tareas auxiliares de cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etcétera de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Labores elementales en laboratorio.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales, ni armas, conserjes, vigilantes, guardas, etcétera.
- Vendedores sin especialización.
- Telefonista/recepcionista sin conocimiento de idiomas extranjero.
- Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de repografía.
- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación, o similares de administración.
- Desarrollo de funciones de traslado de enfermos, baño de pacientes.
- Tramitación de comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados, así como traslado, en su caso, de unos servicios a otros de aparatos o mobiliario sanitario.

Nivel profesional 3:

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.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.
- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etcétera; con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Funciones de pago y cobro a domicilio.
- Taquimecanografía.
- Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.
- Telefonista/recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.
- Tareas de grabación en sistemas informáticos.
- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Trabajo de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaria.
- Vendedores avanzados.
- Tareas de ayuda en almacenes que además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.
- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis, etcétera.
- Recogida y limpieza de material empleado en intervenciones quirúrgicas, preparación del material para su esterilización.
- Preparación de los chasis radiográficos, revelado, clasificación, distribución de radiografías.
- Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas, etcétera.

Nivel profesional 4:

Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operador de ordenador.
- Taquimecanógrafa que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina con buena presentación de trabajo de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.
- Redacción correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.
- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Cálculo de salarios y valoración de coste de personal.
- Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.
- Telefonista/recepcionista con conocimientos de idioma extranjero y operación de fax.
- Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera, con capacitación a más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.
- Tareas de delineación partiendo de información recibida.
- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiendo que pueden combinar la actividad de conducir con reparto de mercancías.
- Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación de producto.
- Tareas de regulación y control que se realizan indistintamente en diversas fases y sectores de proceso.
- Vendedores especializados, etcétera.
- Distribución y coordinación de todo el personal de cocina así como la elaboración y condimento de las comidas.
- Vigilancia de la despensa cada día, suministrando los artículos de ésta, su estado y reposición.
- Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento.

Nivel profesional 5:

Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizados 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.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.
- Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los de oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etcétera.
- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

- Programador de informática.
- Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar éstos, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución de la práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno etcétera.
- Tareas de delineación con especialización concreta.
- Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad.
- Utilización y aplicación de las técnicas de diagnóstico y de tratamiento de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de las mismas en cada una de las especialidades: laboratorio radiodiagnóstico, anatomía patológica, medicina nuclear, radioterapia, etcétera.

Nivel profesional 6:

Criterios generales: funciones que suponen la 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.

Formación: titulación de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.
- Inspectores o supervisores de la red de ventas, etcétera.
- Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.
- Administración y preparación de los medicamentos.
- Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.
- Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones etcétera atendiendo a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.
- Realización de los cuidados necesarios a las embarazadas, parturientas y puerperas, ya sean curas de lavados etcétera.

- Aplicación de tratamientos con medios físicos (los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a cada patología) a los enfermos e internos.

Nivel profesional 7:

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 de personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que debe 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.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: en este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realizar las funciones propias de su profesión con titulación superior correspondiente.
- Realización de las funciones que impliquen tareas de investigación o de control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación en la totalidad del proceso.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de un ordenador sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
- Análisis de sistemas de informática, etcétera.
- Delegados de la red de ventas.
- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática, etcétera.
- Realización de sesiones clínicas.
- Contenido de historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, velando para que el diagnóstico y tratamiento sean los correctos en cada caso y que se hayan llevado a cabo según pauta.

- Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.
- Control y suspensión de estupefacientes.
- Analizar las condiciones ergodinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.

Nivel profesional 0:

Criterios generales: los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones 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 a programa establecido, o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos fábricas, plantas, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada uno.

Procedimiento: en caso de discrepancia sobre el adecuado encuadramiento de los trabajadores en el nivel profesional correspondiente, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la comisión paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días. En tales supuestos, los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán de obligado cumplimiento para la empresa y el trabajador, sin perjuicio del derecho de éste, en caso de desacuerdos a plantear el tema en el ámbito correspondiente.

Ámbito de aplicación: el presente sistema de clasificación profesional será de aplicación al personal de estructura y al personal en misión durante la vigencia del presente convenio

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Art. 19. *Estructura salarial.*—El salario de los trabajadores incluidos en este convenio está integrado por:

- Salario base: que es el consignado por grupos profesionales y que se especifican en el anexo I en valor anual.
- Complementos salariales:
 - De puesto de trabajo.
 - De vencimiento superior al mes (gratificaciones extraordinarias).
 - Por calidad y cantidad de trabajo (primas, incentivos, comisiones).

En relación con los anteriores complementos expresamente se conviene:

A. Puesto de trabajo: este complemento no tendrá carácter consolidable por lo que dejará de percibirse cuando a los trabajos o tareas asignadas no lleven aparejado dicho complemento, y será variable según el puesto a desempeñar en determinadas empresas usuarias, en cada caso.

B. Gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio: el personal al servicio de la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» percibirá dos pagas extraordinarias que se devengarán anualmente a lo largo del contrato. El importe de cada una de ellas será el del salario base de treinta días consignado en el anexo salarial adjunto.

Estas pagas serán prorrateadas a lo largo de las doce mensualidades del año, y abonadas en nóminas mensuales.

C) Por calidad y cantidad de trabajo, por razón de una mejor calidad o de una mayor cantidad de trabajo los trabajadores percibirán las compensaciones que libremente se fijen por «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—», vayan o no unidas a un sistema de retribución por rendimiento.

Percepciones extrasalariales:

Plus de transporte: se fija en 50.000 pesetas anuales para los períodos o tiempos efectivos de trabajo.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su denominación o forma, y no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, al trabajo realizado, tales como pluses de distancia, transporte, locomoción, comedor, etcétera.

Asimismo las indemnizaciones o suplidos tales como dietas, kilometraje y otros conceptos que nunca tendrán consideración de salario a ningún efecto por tratarse de una compensación prevista en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cantidades que se abonen al personal, superiores a las pactadas en este convenio, se podrán imputar hasta un máximo mensual de 10.000 pesetas en cada una de las doce pagas ordinarias en concepto de plus extrasalarial por los conceptos arriba indicados.

Salario hora: se entenderá como tal el cociente que resulta de dividir el salario anual de la tabla salarial anexa o vigente en el momento de su cálculo, por el número de horas al año de trabajo efectivo que correspondan al período de cálculo.

Trabajadores a tiempo parcial: los trabajadores con contrato a tiempo parcial, percibirán el salario base del convenio en proporción a la jornada pactada.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo y descansos

Art. 20. *Jornada de trabajo.*—La duración de la jornada de trabajo será, de 1.785 horas de trabajo efectivo para los años de vigencia del convenio, salvo que durante la misma las partes acordasen su modificación.

El horario de trabajo y distribución de la jornada será el establecido por la dirección de la empresa que podrá efectuar la distribución irregular de la jornada, si bien observando en todo caso, las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo entre jornadas, así como la adaptación de la misma dentro del marco aplicable en la empresa usuaria, salvo que por necesidades productivas u organizativas se fijen otras distintas si bien teniendo siempre en cuenta las anteriores premisas sobre descansos.

Por razones productivas u organizativas, y con el fin de satisfacer estas necesidades, el descanso semanal y las festividades establecidas con carácter general podrán compensarse por período de dos semanas.

Art. 21. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año. Su retribución para todos los grupos profesionales vendrá determinada por el salario establecido en la tabla anexa del convenio incrementada en su caso con el promedio de los pluses de carácter salarial percibidos en el trimestre anterior a su disfrute.

Este período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Ello no obstante, los trabajadores en misión contratados, temporalmente y para los que no se prevé la posibilidad de su disfrute, percibirán la compensación económica correspondiente, mediante su prorrateo o abono mensual durante toda la vigencia del contrato temporal todo ello cuando sea materialmente imposible disfrutar del descanso antes de expirar su contrato temporal.

Art. 22. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho de remuneración por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres naturales o políticos, hijos o hermanos.
- Un día por traslado de domicilio habitual para realizar mudanza de muebles.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Cuando conste en una norma legal un período determinado. Se estará a lo que disponga en cuanto a duración, a la ausencia y a la compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de servicios en más del 20 por 100 de las horas laborables es decir, en un período de tres meses la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados al efecto, así como la asistencia a exámenes en enseñanzas regladas.
- Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano natural o político en el día de la celebración del acto.

CAPÍTULO VIII

Vicisitudes del contrato de trabajo

Art. 23. *Suspensión de actividad en la empresa usuaria.*—Constituyen causas de suspensión de la relación laboral suscrita entre «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» y los trabajadores en misión las situaciones siguientes:

a) Cierre total o parcial de las instalaciones de la empresa usuaria para disfrute de vacaciones de su personal, siempre que ello imposibilite la continuidad de la prestación de actividad laboral de los trabajadores puestos a disposición.

b) Suspensión total o parcial de la actividad de la empresa usuaria que impida la prestación de servicios de los trabajadores puestos a su disposición.

c) Disfrute efectivo de vacaciones, en contratos temporales siempre que el trabajador hubiera venido percibiendo la retribución compensatoria por su imposibilidad de su disfrute efectivo, durante el período de efectividad de las mismas.

En los tres supuestos descritos, la relación laboral se reanudará a todos los efectos a partir de la fecha en que desaparezcan las causas que dieron lugar a la suspensión del contrato.

Durante el período de suspensión del contrato la empresa queda exonerada de la obligación de pago de salario e ingreso de cotizaciones de Seguridad Social, y el trabajador de la obligación de prestación de actividad.

El tiempo de suspensión del contrato por las causas con- signadas con anterioridad no computará a efectos de cum- plimiento del período de vigencia pactado por las partes con- tratantes ni será tomado en consideración a los efectos de la duración máxima de la relación laboral prevista, según la modalidad y causa de contratación de que se trate en cada caso.

Art. 24. *Extinción del contrato a instancia del trabaja- dor.*—Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la dirección de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» con la antelación mínima siguiente:

— Técnicos titulados: quince días.

— Resto de trabajadores: una semana.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» y el personal contratado para puesta a disposición de una empresa usuaria fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación la- boral acordada entre las partes contratantes.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Art. 25. *Extinción por finalización de contrato.*—Los trabajadores en misión tendrán derecho a percibir a la finali- zación de su relación laboral por cumplimiento del contrato suscrito una indemnización económica equivalente a la parte proporcional correspondiente a doce días de su salario por cada año de servicio.

El personal estructural le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régi- men legal previsto en cada caso según la modalidad de con- tratación utilizada.

Tanto en uno como en otro caso, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra, la terminación de la relación laboral con una antelación de quince días. La falta de preaviso por parte de la empresa, dará lugar a la obligación de abono en favor del trabajador del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

Art. 26. *Extinción anticipada de la relación laboral.*— Constituye causa de extinción anticipada de la relación laboral suscrita entre «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Em- presa de Trabajo Temporal—» y el personal en misión, la re- solución total o parcial, antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Tempo- ral—» que imposibilite la continuidad de la prestación de ser- vicios del trabajador en la empresa usuaria, siempre que se acredite la finalización de la causa por la que fue contratado.

Art. 27. *Incorporación de los trabajadores en misión a las plantillas de las empresas usuarias.*—Serán nulas las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que prohí- ban la incorporación del trabajador que presta sus servicios en una empresa usuaria en la plantilla de ésta a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Si el trabajador en misión hubiera concertado con «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Tempo- ral—» un pacto de permanencia y su incorporación a la em-

presa usuaria en las condiciones previstas en el párrafo an- terior supusiera su incumplimiento, deberá satisfacer a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Tempo- ral—» la indemnización que en concepto de daños y perjui- cios se hubiera acordado.

Cuando el trabajador recibiera una formación por parte de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» y se incorporase a la empresa usuaria sin con- cluir el plazo establecido de permanencia en «Gonzal Ges- tión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» deberá abonar a ésta el importe de la formación recibida.

Art. 28. *Formación profesional.*—Con el fin de dar cum- plimiento a la obligación de suministrar al personal en misión la formación necesaria a las características del puesto de tra- bajo a cubrir «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Em- presa de Trabajo Temporal—» arbitrará los mecanismos ne- cesarios al efecto.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Art. 29. *Prevención de riesgos laborales.*—Sin perjui- cio de la obligación de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» de suministrar al perso- nal en misión la información preventiva necesaria para hacer frente a los riesgos del puesto de trabajo a cubrir, de confor- midad con lo que a tal efecto le haya sido facilitado por la empresa usuaria, a esta le corresponderá la obligación de in- formar al trabajador de la puesta a su disposición de tales riesgos y facilitar al mismo los medios y medidas de protec- ción y prevención necesarios.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Art. 30. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores po- drán ser sancionados por la dirección de la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Tempo- ral—» de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se desarrollan en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por el trabajador bien sea de estructu- ra o en misión, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, intencionalidad y en su caso, reincidencia en: leve, grave y muy grave.

Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justifi- cada.
- La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas.
- No comunicar los cambios de residencia o domicilio a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—».

- No comunicar a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria distinta a los previstos.
- No entregar a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» en un plazo de cuarenta y ocho horas los partes de trabajo desarrollados en la empresa usuaria cuando así se le ordene.
- Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

- Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- Faltar dos días al mes sin justificación.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros o superiores.
- La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
- Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes de trabajo desarrollado en la empresa usuaria cuando así esté establecido.
- La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.

Faltas muy graves:

- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
- El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
- La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar defectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- La embriaguez, y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
- La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- La competencia desleal.

- Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
- El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
- La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes, por delito o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños.
- La falsificación de los partes de trabajo suministrados a «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—».
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.
- La reincidencia en comisión de falta grave en un período de tres meses.

En aclaración a todo lo anterior la mención de empresa debe entenderse tanto de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» como de la empresa usuaria en que se produzca el hecho.

Art. 31. Régimen de sanciones.—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se establecen.

Art. 32. Sanciones.—Atendiendo a la gravedad de la falta cometida, se podrán aplicar alguna de las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal o escrita; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato de trabajo.

Art. 33. Prescripción.—La facultad sancionadora de «Gonzal Gestión, Sociedad Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido cualquiera que sea el lugar de su comisión, es decir tanto en su propia estructura como en la empresa usuaria.

Art. 34. Derecho supletorio.—En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores con carácter general y en especial a la Ley 14/1994 de 1 de julio por la que se regulan las empresas de trabajo temporales, así como a las normas de desarrollo de dichas disposiciones.

CAPÍTULO XI

Representación legal de los trabajadores en la empresa

Art. 35. Derechos y deberes.—La representación legal de los trabajadores en la empresa «Gonzal Gestión, Sociedad

Limitada —Empresa de Trabajo Temporal—» gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad así como en el mantenimiento de la paz laboral por lo que expresamente se conviene en dialogar y negociar las cuestiones que se susciten en relación con la prestación laboral evitando cualquier forma de presión colectiva o individual para modificar, reformar, alterar o revisar anticipadamente lo pactado en el presente convenio o en sus prórrogas sucesivas sin perjuicio de derecho individual de los trabajadores de ejercer las acciones legales que consideren oportunas en defensa de sus derechos laborales.

ANEXO I

Percepciones económicas

Salarios del convenio: para el año 2001 se aplicará el salario existente en el 2000, incrementado con el índice de precios al consumo previsto para el referido año, susceptible de modificación en el supuesto de revisión legal del mismo.

De igual forma se procederá en los años siguientes de vigencia del convenio, y se aplicará el mismo criterio que el anteriormente indicado para el año 2001.

Así lo firman y ratifican las partes negociadoras en Madrid a 19 de junio del año 2000.

Madrid, 3 de octubre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/23.748/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 6 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de Madrid» para los años 1999 y 2000.

El citado convenio colectivo, presentado a esta Dirección General con fecha 28 de julio de 1999 para su registro, depósito y publicación, fue enviado por la misma de oficio al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al entender esta Dirección General que no era procedente la inclusión de las empresas almacenistas de plátanos en el referido convenio, por contar estas empresas con un convenio de sector propio.

Estimada la demanda de oficio promovida por esta Dirección General, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó la Sentencia número 384/2000, de 19 de julio de 2000 en cuyo fallo se ordenaba la publicación del convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de Madrid» para los años 1999 y 2000 en su integridad literal pero con la advertencia, inserta en sus artículos de 1.º a 4.º y en la disposición adicional quinta y en la disposición transitoria primera, de que dicho convenio no afecta al ámbito de aplicación del convenio colectivo del sector de almacenistas de plátanos de Madrid para 1997, 1998 y 1999, en lo que de vigor tenga éste a partir del día 1 de enero de 2000.

En cumplimiento de lo ordenado en la citada sentencia, las partes negociadoras del repetido convenio han hecho la

precisión en sus artículos del 1.º al 4.º, de que éste no será aplicable a aquellas empresas que almacenen, maduren y comercialicen exclusivamente plátanos y, asimismo, han suprimido del texto del convenio la disposición adicional quinta y la disposición transitoria primera (quedando el convenio con una disposición transitoria única).

Por todo ello y por entender que se ha dado cumplimiento suficiente a lo ordenado en la sentencia número 384/2000 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir el convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de Madrid» para los años 1999 y 2000 en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo. Dicho convenio no afectará al ámbito de aplicación del convenio colectivo del sector de almacenistas de plátanos de Madrid para los años 1997, 1998 y 1999 en lo que de vigor tenga éste a partir del día 1 de enero de 2000.

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

Convenio colectivo del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Platanos de Madrid», suscrito por la Asociación de Empresarios Mayoristas de Frutas y Hortalizas de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores para los años 1999 y 2000

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito y revisión

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo entre todas las empresas de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas (incluido Plátanos)» de la Comunidad de Madrid, a excepción de aquellas empresas que exclusivamente almacenen, maduren y comercialicen plátanos, y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de las empresas de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas (incluido Plátanos)» de la Comunidad de Madrid, a excepción de aquellas empresas que exclusivamente almacenen, maduren y comercialicen plátanos, y los que pudieran crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Quedan comprendidos todos los trabajadores que a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo, presten sus servicios con contrato laboral en las empresas de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas (incluido Plátanos)», de la Comunidad de Madrid, a excepción de aquellas empresas que exclusivamente almacenen, maduren y comercialicen plátanos, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.º.3 y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Vigencia y duración*.—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. En cuanto a las retribuciones económicas, se estará a lo previsto en el artículo 17 del presente convenio, y las especialidades que en el mismo se especifi-

can. La duración del presente convenio será desde el día 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre de 2000, y afectará a las empresas y trabajadores comprendidas en los ámbitos anteriores.

Art. 5.º *Denuncia y revisión.*—La denuncia del convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

En la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario, se prorrogará este de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán en todo caso hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio su contenido normativo.

Art. 6.º *Clasificación del personal según su permanencia y duración.*—El personal, atendiendo a su permanencia y duración, se clasifica en fijo, eventual e interino.

Las empresas están obligadas a formalizar con cada uno de los trabajadores eventuales e interinos que admitan por más de cinco días, un contrato escrito, en el que harán constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, el día que comenzó las prestaciones de sus servicios, la clase de éstos y su duración. Se entregará una copia del contrato al trabajador. Todo eventual e interino que no tenga formalizado contrato escrito, se considerará como fijo.

CAPÍTULO II

Condiciones más beneficiosas y organización del trabajo

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*—Subsistirán por su propio concepto las mejoras económicas o de otra índole, no comprendidas en el presente convenio, que las empresas hubieran otorgado u otorgasen a sus trabajadores, respetándose las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, las cuales se mantendrán estrictamente «ad personam».

Art. 8.º *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Art. 9.º *Igualdad en el trabajo.*—Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza o minusvalía.

CAPÍTULO III

Ingresos, grupos profesionales, modalidad de contratos

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Teniendo en cuenta las características de estas empresas y el personal que ocupan, se establece la siguiente clasificación por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal administrativo:

Jefe administrativo: es quien, provisto o no de apoderamiento, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa.

Jefe de sección: es el que lleva la responsabilidad y dirección de alguna de las secciones en que la organización del trabajo puede estar dividida, con autoridad inmediata sobre los trabajadores adscritos a la sección.

Oficial administrativo: es el que a las órdenes del empresario o persona apoderada por el mismo, o superior jerárquico en la empresa, y en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios, realiza con responsabilidad propia los siguientes trabajos de oficina: expedición de boleto de mercancía, control de operaciones verificadas en el día, realización de liquidaciones, confección de facturas, despacho de correspondencia, liquidación de subsidio y seguros sociales, todo ello con los medios mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición.

Cajero: es quien realiza el cobro de las ventas al contado o a crédito, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos, y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes con los medios mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición.

Auxiliar administrativo: es el que con conocimientos generales de índole administrativa auxilian en la ejecución de redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, utilización de medios mecánicos, electrónicos e informáticos puestos a su disposición, y otros no estrictamente burocráticos, como pesar, anotar pesos, etcétera.

Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la empresa, pasarán, automáticamente, a la categoría de oficiales administrativos, sin que ello suponga el que dejen de realizar las funciones que tenían atribuidas como auxiliares administrativos, hasta que se cubra su vacante por otro trabajador.

Auxiliar de caja: es el que realiza cobros de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacción de facturas y recibos, ejecutando cualquier otra operación semejante, con los medios mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición.

En dichos trabajos se comprende la colocación y clasificación de los bultos a su llegada al centro de trabajo, tomar nota de los mismos, recogida y almacenaje de envases, y pago de los minoristas de las fianzas depositadas como garantía de su devolución, preparar la remisión de envases a los remitentes, tomando nota de los mismos, pesar y anotar los pesos.

II. Personal no administrativo:

Madurador-vendedor: es el que con conocimiento de las calidades de la mercancía y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, atendiendo los pedidos que hacen los detallistas. Tendrá a su cargo la ordenación y distribución de trabajo del personal.

Vendedor: es el que a las órdenes del empresario o persona por él apoderada, o superior jerárquico en la empresa, y con conocimiento de las calidades y clases de los artículos, lleva a cabo la subasta o venta de éstos, y efectúa en el propio puesto los trabajos burocráticos relacionados con dichas ventas.

Conductor: es el trabajador que, estando en posesión de permiso de conducir correspondiente, está encargado de conducir camiones de la propiedad de la empresa, cuida de la conservación de los mismos, y orienta sobre su carga y descarga.

Mozo especializado: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados, que sin constituir prácticamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exige sin embargo cierta práctica en la ejecución de aquellos.

Mozo: es el que efectúa el transporte de mercancías dentro o fuera del establecimiento al servicio de su empresa, y reali-

za cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársela también trabajos de limpieza del establecimiento.

El mozo pasará a ser mozo especializado al año de servicio en la empresa, sin que ello suponga el que deje de realizar las funciones que tenía atribuidas como tal mozo, hasta que se cubra su vacante por otro trabajador.

Art. 11. *Formación al trabajo.*—Los trabajadores del sector, tendrán derecho a la asistencia de cursos de formación continua con arreglo a las funciones de su categoría profesional, y aquellos otros que puedan complementar su formación integral.

Art. 12. *Contrataciones.*—Se incluye el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación:

Apartado 1:

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Instituto Nacional de Empleo (INEM), la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la oficina de empleo, en los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Apartado 2:

Los representantes de la administración, así como los de las organizaciones sindicales, y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

Apartado 3:

1. El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el derecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

Las acciones y omisiones de los empresarios contrarias a los derechos de información reconocidos en la presente ley, serán constitutivas de infracción grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 7.6 de la Ley 8/1988 de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. El incumplimiento de las obligaciones en materia de tramitación de los recibos de finiquito será constitutivo de infracción grave en materia laboral y se sancionará conforme a lo dispuesto en la ley citada.

Art. 13. *Contrato a tiempo parcial.*—Ningún trabajador podrá ser contratado para una jornada inferior a veinte horas semanales u ochenta al mes.

Art. 14. *Contrato para la formación.*—El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, asimismo tiene por finalidad potenciar la inserción de jóvenes trabajadores a través de la formación profesional, requisitos fundamentales para su validez, rigiéndose en lo no pactado en este artículo, por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo.

A tal efecto se establece la categoría de aprendiz con el salario fijado en las tablas salariales.

Se podrá celebrar este contrato con trabajadores con edades comprendidas entre dieciséis y veintiún años que carezcan de experiencia profesional en el sector.

La realización de los contratos para la formación queda circunscrita exclusivamente para formar trabajadores en los siguientes puestos de trabajo cualificados:

- Vendedor y madurador.
- Dependiente mayor.
- Jefe de sección.
- Jefe administrativo.
- Oficial administrativo.
- Mozo.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, a excepción de la categoría de mozo, cuya duración máxima será de un año.

La jornada de trabajo de esta categoría será de treinta horas de trabajo efectivo semanales, repartida en seis horas diarias, dedicándose las diez horas restantes a la formación, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 488/1988. De no cumplirse este requisito se entenderá, salvo prueba de la empresa en contrario, que no ha existido formación.

Art. 15. *Cese voluntario en la empresa.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, al menos con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de

un día por cada uno de retraso en el preaviso. Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa lo comunicarán por escrito duplicado con acuse de recibo.

Para la totalidad de los contratos temporales, independientemente de su duración, la empresa comunicará al trabajador por escrito, la rescisión del mismo con quince días de antelación, abonando al trabajador un día por cada día de retraso del citado preaviso.

La empresa proveerá al trabajador antes de la finalización de su contrato de trabajo de la propuesta de finiquito con la liquidación correspondiente, no siendo vinculante para la empresa dicha propuesta.

Art. 16. *Sucesión de empresas.*—El traspaso o venta de empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando el nuevo propietario obligado a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

En el supuesto de traspaso o venta de empresa, la misma deberá ser notificada a los representantes de los trabajadores, y a la comisión mixta, y en el plazo máximo de cinco días a contar desde el siguiente a aquel en que cedente y cesionaria.

En el supuesto de que la empresa se encuentre radicada en la unidad alimentaria de Madrid, dicho plazo se contará desde la presentación de la solicitud de cesión en el registro de Mercamadrid, Sociedad Anónima. En todo caso, y para las empresas no radicadas en la unidad alimentaria de Madrid, dicho plazo contará desde la presentación del escrito en cualquier registro público.

Lo anterior se establece sin perjuicio de lo prevenido en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Art. 17. *Remuneración del trabajo.*—Para el año 1999 y con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999, se pacta un incremento salarial del 2,4 por 100 sobre todos los conceptos salariales y para cada una de las categorías de la tabla salarial vigente en el año 1998.

Mensual-año 1999

I. Personal administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	143.853	864,57	6.017	36,16	11.557	69,45	116.427	970,19
Jefe de sección	126.552	760,59	6.017	36,16	11.557	69,45	114.126	866,21
Oficial administrativo	120.308	723,06	6.017	36,16	11.557	69,45	137.882	828,68
Cajero	118.316	711,09	6.017	36,16	11.557	69,45	135.890	816,71
Auxiliar administrativo	116.323	699,11	6.017	36,16	11.557	69,45	133.897	804,73
Auxiliar de caja	108.226	650,45	6.017	36,16	11.557	69,45	125.800	756,07

II. Personal no administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Madurador-vendedor	136.669	821,39	6.017	36,16	11.557	69,45	154.243	927,01
Vendedor	130.396	783,69	6.017	36,16	11.557	69,45	147.970	889,31
Conductor	120.308	723,06	6.017	36,16	11.557	69,45	137.882	828,68
Mozo especializado	114.953	690,88	6.017	36,16	11.557	69,45	132.527	796,50
Mozo	111.465	669,91	6.017	36,16	11.557	69,45	129.039	775,54
Aprendiz	91.922	552,46	6.017	36,16	11.557	69,45	109.496	658,08

Anual-año 1999

I. Personal administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	2.157.798	12.968,62	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.421.408	14.522,95
Jefe de sección	1.898.278	11.408,88	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.161.888	12.993,20
Oficial administrativo	1.804.620	10.845,98	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.068.230	12.430,31
Cajero	1.774.740	10.666,40	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.038.350	12.250,73
Auxiliar administrativo	1.774.845	10.486,72	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.008.455	12.071,05
Auxiliar de caja	1.623.390	9.756,77	90.255	542,44	173.355	1.041,88	1.887.000	11.341,09

II. Personal no administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Madurador-vendedor	2.050.035	12.320,95	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.313.645	13.905,28
Vendedor	1.955.940	11.755,43	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.219.550	13.339,76
Conductor	1.804.620	10.845,98	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.068.230	12.430,31
Mozo especializado	1.724.295	10.363,22	90.255	542,44	173.355	1.041,88	1.987.905	11.947,54
Mozo	1.671.975	10.048,77	90.255	542,44	173.355	1.041,88	1.935.585	11.633,09
Aprendiz	1.378.830	8.286,93	90.255	542,44	173.355	1.041,88	1.642.440	9.871,26

Bienios-año 1999

I. Personal administrativo

Categorías	Pesetas	Bienio		Nocturnidad	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	3.596		21,61		
Jefe de sección	3.164		19,01		
Oficial administrativo	3.008		18,07		
Cajero	3.055		18,36		
Auxiliar administrativo	2.908		17,47		
Auxiliar de caja	2.706		16,26		

II. Personal no administrativo

Categorías	Pesetas	Bienio		Nocturnidad	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Madurador-vendedor	3.417		20,53		
Vendedor	3.260		19,59		
Conductor	3.008		18,07	30.077	180,76
Mozo especializado	2.874		17,27	28.738	172,71
Mozo	2.787		16,75	27.866	167,47
Aprendiz	2.298		13,81		

Para el año 2000, se pacta un incremento salarial del 2,4 por 100 sobre todos los conceptos salariales y para cada una de las categorías de la tabla salarial vigente en el año 1999.

Mensual-año 2000

I. Personal administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	147.305	885,32	6.161	37,02	11.834	71,12	165.300	993,47
Jefe de sección	129.589	778,84	6.161	37,02	11.834	71,12	147.584	886,99
Oficial administrativo	123.195	740,41	6.161	37,02	11.834	71,12	141.190	848,56
Cajero	121.156	728,16	6.161	37,02	11.834	71,12	139.151	836,31
Auxiliar administrativo	119.115	715,89	6.161	37,02	11.834	71,12	137.110	824,04
Auxiliar de caja	110.823	666,05	6.161	37,02	11.834	71,12	128.818	774,21

II. Personal no administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Madurador-vendedor	139.949	841,11	6.161	37,02	11.834	71,12	157.944	949,21
Vendedor	133.526	802,50	6.161	37,02	11.834	71,12	151.521	910,65

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Conductor	123.195	740,41	6.161	37,02	11.834	71,12	141.190	848,56
Mozo especializado	117.712	707,46	6.161	37,02	11.834	71,12	135.707	815,61
Mozo	144.140	685,99	6.161	37,02	11.834	71,12	132.135	794,14
Aprendiz	94.128	565,72	6.161	37,02	11.834	71,12	112.133	673,93

Anual-año 2000*I. Personal administrativo*

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	2.209.575	13.279,81	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.479.500	14.902,08
Jefe de sección	1.943.835	11.682,68	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.213.760	13.304,96
Oficial administrativo	1.847.925	11.106,25	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.117.850	12.728,52
Cajero	1.817.340	10.922,43	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.087.265	12.544,70
Auxiliar administrativo	1.786.725	10.738,43	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.056.650	12.360,70
Auxiliar de caja	1.662.345	9.900,89	92.415	555,42	177.510	1.066,85	1.932.270	11.613,17

II. Personal no administrativo

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Madurador-vendedor	2.099.235	12.616,65	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.369.160	14.238,93
Vendedor	2.002.890	12.037,61	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.272.815	13.659,88
Conductor	1.847.925	11.106,25	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.117.850	12.728,52
Mozo especializado	1.765.680	10.611,95	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.035.605	12.234,22
Mozo	1.712.100	10.289,92	92.415	555,42	177.510	1.066,85	1.982.025	11.912,19
Aprendiz	1.411.920	8.485,81	92.415	555,42	177.510	1.066,85	1.681.845	10.108,09

Bienios-año 2000*I. Personal administrativo*

Categorías	Bienio		Nocturnidad	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	3.683	22,13		
Jefe de sección	3.240	19,47		
Oficial administrativo	3.080	18,51		
Cajero	3.128	18,79		
Auxiliar administrativo	2.978	17,89		
Auxiliar de caja	2.771	16,65		

II. Personal no administrativo

Categorías	Bienio		Nocturnidad	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Madurador-vendedor	3.499	21,01		
Vendedor	3.338	20,06		
Conductor	3.080	18,51	30.799	185,10
Mozo especializado	2.943	17,68	29.428	176,86
Mozo	2.854	17,15	28.535	171,49
Aprendiz	2.353	14,14		

Plus compensación horario: hace referencia al acuerdo firmado por los representantes legales y sindicales de las agrupaciones de empresarios y de trabajadores del grupo de Asentadores del Mercado Central de Frutas en fecha 24 de febrero de 1976, como contraprestación a la obligación por parte de los trabajadores a aceptar los nuevos turnos de trabajo elaborados por las empresas, que se recogerán en el artículo siguiente, acuerdo que fue homologado por el excelentísimo señor delegado provincial de trabajo el día 26 de septiembre de 1976. Dicho plus es de obligado cumplimiento para todas las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

Antigüedad: la tabla anterior de bienios hace referencia al 2,5 por 100 del salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo a los veinticinco o más años.

Pagas extraordinarias: las pagas extraordinarias de julio, diciembre y marzo, serán abonadas por el importe total de una mensualidad.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Art. 18. *Jornada*.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días de trabajo, y cómputo anual de 1.790 horas.

Asimismo se fija un calendario laboral para 1999 con una vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1999, estableciendo con carácter general los lunes como día no laborable, no teniendo viabilidad para aquel turno comprendido entre las 22,00 horas a las 06,00 horas, que con carácter general será de cinco jornadas semanales de lunes a sábado, sin que ello suponga ningún derecho adquirido económico, laboral o de cualquier índole para años sucesivos, a excepción de las empresas que los lunes única y exclusivamente comercialicen plátanos, que distribuirán las cinco jornadas laborales semanales en cinco días de lunes a sábado.

En cuanto al calendario laboral para el año 2000, una vez publicadas las fiestas nacionales, de comunidad y locales, se establecerá el calendario con los mismos criterios que para el año 1999.

En el supuesto de que por el organismo competente se ordenase la no venta de un día concreto semanal en el mercado de frutas, operará la cláusula de revisión automática en este sentido: se modificará automáticamente y sin derecho a compensación alguna aquel día no laborable semanal establecido en el calendario ahora aprobado, por aquel día que ordenase el referido organismo, respetándose en todo caso las fiestas laborales no recuperables.

La empresa fijará dentro de la jornada laboral de cada trabajador, treinta minutos para el denominado bocadillo.

A efectos de horas extraordinarias, el cómputo anual será de 1.790 horas para los años 1999 y 2000. Se retribuirán con el 75 por 100 las horas extras realizadas en días laborables y con el 150 por 100 las horas extras realizadas en domingos y festivos. Se pacta expresamente que las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Personal no administrativo:

— Turno de día: de 06,00 horas a 14,00 horas, según calendario laboral aprobado.

— Primer turno de noche: de 22,00 horas a 06,00 horas, según calendario laboral aprobado.

— Segundo turno de noche: de 24,00 horas a 08,00 horas, según calendario laboral aprobado.

Estos turnos de noche tendrán un incremento de un 25 por 100 sobre el sueldo base, en concepto de plus de nocturnidad.

— Turno de tarde: de 14,00 horas a 22,00 horas, según calendario laboral aprobado.

Personal administrativo:

— De 06,00 horas a 14,00 horas, según calendario laboral aprobado.

Art. 19. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales reglamentarias se disfrutarán necesariamente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, disfrutando anualmente de un mes natural de vacaciones. El disfrute de vacaciones de cada trabajador figurará en sitio visible del centro de trabajo y con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comiencen el día uno o quince de cada mes. En el supuesto caso de que su finalización coincidiera con víspera de festivo, el día festivo no se computará como vacaciones, salvo que coincida con el último día natural del mes o día quince, dependiendo del comienzo de las vacaciones.

Siempre que se alcance acuerdo entre empresa y trabajador, y las vacaciones no sean disfrutadas de conformidad con el primer párrafo de este artículo, se establece el disfrute de treinta y cinco días naturales de vacaciones, siendo distribuidos de la forma siguiente: quince días en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y veinte días en el resto del año, a excepción del período indicado.

Art. 20. *Licencias*.—El trabajador, 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.

En el supuesto de parejas de hecho, gozarán de la misma licencia, acreditada la inscripción de pareja en el registro del correspondiente ayuntamiento, pudiendo disfrutar de hasta un máximo de dos licencias por tal concepto, mediando entre una y otra un espacio temporal de cinco años.

b) Tres días naturales por nacimiento de hijo, que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificar enfermedad de madre o hijo, o cuando el trabajador necesite un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid. Tres días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la comunidad de Madrid.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la comunidad.

g) Por el tiempo indispensable para la obtención del carnet de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de cuatro ocasiones, para todos los exámenes.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato

Art. 21. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*—Durante el tiempo de prestación del servicio militar, o prestación social sustitutoria la empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo hasta dos meses después de su finalización.

Si éste dejara transcurrir dicho plazo sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso.

Durante dicho servicio militar o prestación social sustitutoria el trabajador percibirá de las empresas las pagas extraordinarias de julio y diciembre, computándose el tiempo del servicio militar o prestación social sustitutoria, a efectos de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO VII

Maternidad

Art. 22. *En el supuesto de parto.*—La suspensión con reserva de puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso del fallecimiento de la madre.

Art. 23. *En el supuesto de adopción.*—Si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 24. *Lactancia.*—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

Art. 25. *Excedencia.*—Las trabajadoras 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 del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera 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 compu-

tado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, será de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Art. 26. *Permiso especial no retribuido.*—Independientemente de las excedencias reguladas en párrafos anteriores, o legalmente establecidas, y sin que en ningún caso pueda acumularse a las mismas, aquellas trabajadoras que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de incapacidad temporal por maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa. Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras afectadas por el presente artículo. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automática.

Art. 27. *Protección a la maternidad.*—La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, pueden producir abortos o deformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

Art. 28. *Preparación al parto.*—Todas las trabajadoras disfrutarán de permisos retribuidos para asistir a cursos de preparación al parto, siempre y cuando estos sean por prescripción facultativa.

Art. 29. *Reducción de jornada por guarda legal.*—Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada, lo fijará el trabajador en base a las necesidades que sean de la guarda legal, debiendo ser un horario fijo, de forma ininterrumpida, y debidamente comunicado a la empresa.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Art. 30. *Prendas de trabajo.*—Las empresas proveerán a su personal mercantil y administrativo de dos guardapolvos y a los mozos de dos trajes o peto, un anorak, un par de botas y dos de guantes adecuados a la climatología del mercado. Estas prendas tendrán un año de uso obligatorio durante la jornada. La empresa proveerá además de un anorak anual para cada trabajador de la plantilla.

Art. 31. *Ayuda a transporte.*—Las empresas seguirán abonando la ayuda de transporte a que se refiere el convenio anterior, en las mismas condiciones a aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo.

Igualmente se obliga a abonar dichas ayudas a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre y cuando justifiquen que no pueden utilizar los medios de transporte públicos en servicio normal (metro, autobuses, y autobuses periféricos). En este último supuesto, la empresa solicitará al trabajador la justificación de los gastos efectuados.

En todo caso, los trabajadores que se encuentran en la situación prevista en el primer párrafo de este artículo, podrán optar entre continuar percibiendo la ayuda a que el mismo se refiere, o por el contrario, acogerse a lo dispuesto en el párrafo segundo.

Art. 32. *Dietas y viajes.*—El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir:

- Una media dieta de 2.423 pesetas ó 6.060 pesetas si es completa, para el año 1999.
- Una media dieta de 2.481 pesetas ó 6.205 pesetas si es completa, para el año 2000.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta abonará una cantidad consistente en treinta y una pesetas por kilómetro.

Art. 33. *Jubilación.*—Los trabajadores tendrán la posibilidad de acogerse a la jubilación prevista en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio («Boletín Oficial del Estado» 20 de julio de 1985), siempre que sea de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador para acceder a la jubilación anticipada de éste, se establecen las siguientes gratificaciones:

- Sesenta años: 1.450.000.
- Sesenta y un años: 1.100.000
- Sesenta y dos años: 850.000.
- Sesenta y tres años: 700.000.
- Sesenta y cuatro años: 500.000.

Art. 34. *Incapacidad temporal.*—En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite legal que en ese momento esté establecido. Actualmente es de dieciocho meses.

Art. 35. *Seguro de accidentes.*—1. Las empresas afectadas al presente convenio tendrán la obligación de contratar un seguro de accidentes, entendiéndose como tal toda lesión corporal que deriva de causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte, a favor de los trabajadores de su empresa por cuantía de hasta dos millones doscientas cincuenta mil (2.250.000) pesetas.

2. Definiciones de los riesgos:

A) Fallecimiento accidental: se considera como tal todo accidente cubierto por la póliza que produjera la muerte del asegurado, inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente o, también, si transcurrido este plazo se probase que el hecho es consecuencia del mismo.

B) Invalidez permanente: se considerará como tal la pérdida anatómica o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

A tal efecto, cabe distinguir entre:

B.1) Invalidez permanente y total para profesión habitual, todas las lesiones que sufra el asegurado, originadas por accidente y que después de curadas, dejen una inutilidad absoluta para todos los trabajos de la profesión declarada en la póliza.

B.2) Invalidez permanente y absoluta para todo trabajo, todas las lesiones que sufra el asegurado, originadas por accidente y que una vez curadas, inhabiliten por completo al asegurado para toda profesión u oficio.

B.3) Gran invalidez, las pérdidas anatómicas originadas por accidentes por las que el asegurado quede imposibilitado para realizar por sí mismo los actos más esenciales de la vida (comer, vestirse, desplazarse o análogos).

3. Riesgos excluidos: quedan excluidos de la cobertura del seguro los siguientes riesgos:

a) Las enfermedades corporales o mentales de cualquier clase y naturaleza, así como las lesiones corporales derivadas o relacionadas con una enfermedad o estado morbo preexistente, y aquellas que no sean de origen traumático.

Asimismo, se excluyen las congestiones, insolaciones, congelaciones y otros efectos de la temperatura, excepto cuando el asegurado esté expuesto a ellos como consecuencia de un accidente cubierto por la póliza.

b) Los accidentes que tengan su origen en un acto de mala fe del asegurado, o se deriven de su participación en apuestas, desafíos, riñas y peleas, así como los que tengan consideración delictiva, o sean consecuencia de la infracción de leyes o reglamentos.

c) Los accidentes sufridos por el asegurado en situación de enajenación o trastorno mental (total o transitorio), sonambulismo, o por estar embriagado o bajo el efecto de drogas o estupefacientes. A estos efectos se considerará que hay embriaguez cuando el grado de alcohol en la sangre sea superior a 0,80 gramos por mil, o el asegurado sea sancionado o condenado por esta causa.

d) Los acaecidos por la conducción de vehículos a motor si el asegurado no está en posesión de la autorización administrativa correspondiente y, en cualquier caso, los derivados de la conducción de motocicletas o ciclomotores de cilindrada superior a 125 c.c.

e) La intoxicación o envenenamiento por ingestión de productos alimenticios.

f) Las lesiones que sean consecuencia de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos no motivados por un accidente cubierto por la póliza.

g) Se excluye la cirugía estética, así como cicatrices que provoquen solamente perjuicio estético, quedando incluidas las que limiten la funcionalidad de algún miembro u órgano.

h) Los que derivan de reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva, los que se produzcan por consecuencia de guerra, invasión, hostilidades (haya o no haya declaración de guerra), rebeliones, revolución, insurrección o usurpación de poder, así como los provocados por los agentes o fuerzas desencadenadas por la naturaleza, tales como terremotos, huracanes, erupciones volcánicas y demás eventos similares.

No obstante, estos riesgos, en caso de revestir el carácter de extraordinarios, se indemnizarán de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula de riesgos extraordinarios.

i) Las hernias de cualquier clase, tirones, desgarros, esfuerzos musculares y/o lumbago, sean o no de origen traumático.

j) Interrupción del embarazo o parto prematuro debido a accidente.

k) Los que derivan de la locomoción aérea, excepto cuando se trate de accidentes sufridos como pasajero de líneas regulares o vuelos charter.

l) Los accidentes que resulten de la práctica profesional de cualquier deporte.

m) Participación como aficionado en las competiciones o concursos de fútbol, baloncesto, balonmano, pelota a mano.

Esta exclusión únicamente afectará a las garantías de invalidez, incapacidad temporal y asistencias médico-quirúrgica-farmacéutica.

n) Practicando como aficionado los siguientes deportes: actividades subacuáticas, artes marciales, boxeo, caza mayor fuera de España, deportes de invierno y actividades similares, hockey, montañismo, alpinismo, actividades aéreas, paracaidismo, pelota o pala y cesta punta, esquí de nieve o acuático, vela —distancia superior a dos millas de la costa—, polo, rugby, espeleología, toreo, encierro de reses bravas y cualquier otro deporte de nueva creación cuyo riesgo sea equiparable a los enumerados anteriormente.

o) El servicio militar o la prestación social sustitutoria están incluidos en tiempo de paz y en España únicamente, quedando excluidos los accidentes que se produzcan en maniobras o actos de mantenimiento o restablecimiento del orden público.

p) No obstante lo indicado en los párrafos anteriores, estarán a cargo del asegurador los accidentes acaecidos en caso de legítima defensa o de tentativa de salvación de personas y/o bienes.

4. Cuantías de las indemnizaciones:

A) Fallecimiento accidental: 2.250.000 pesetas.

B) Invalidez permanente, según el siguiente baremo, aplicando sobre el capital asegurado antes dicho los porcentajes que a continuación se relacionan:

- Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna o de un brazo y un pie, o de ambas piernas, o ambos pies: 100 por 100.
- Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo: 100 por 100.
- Parálisis completa: 100 por 100.
- Ceguera absoluta: 100 por 100.

Extremidad superior:

- Amputación brazo o mano:
 - Derecho: 60 por 100.
 - Izquierdo: 50 por 100.
- Parálisis completa del plexo braquial:
 - Derecho: 50 por 100.
 - Izquierdo: 40 por 100.
- Parálisis total del nervio mediano, radial o cubital:
 - a) A nivel del brazo:
 - Derecho: 30 por 100.
 - Izquierdo: 25 por 100.
 - b) A nivel de antebrazo o muñeca:
 - Derecho: 15 por 100.
 - Izquierdo: 10 por 100.
- Anquilosis del hombro: 16,66 por 100.
- Anquilosis del codo: 16,66 por 100.
- Pérdida completa de los movimientos de la muñeca: 10 por 100.
- Pérdida completa de los movimientos de pronosupinación del antebrazo: 8 por 100.
- Amputación o anquilosis del dedo pulgar:
 - Derecho: 22 por 100.
 - Izquierdo: 18 por 100.
- Amputación del dedo índice:
 - Derecho: 15 por 100.
 - Izquierdo: 12 por 100.
- Amputación de uno de los demás dedos de la mano:
 - Derecho: 8 por 100.
 - Izquierdo: 6 por 100.
- Anquilosis de un dedo completo, excepto el pulgar: 50 por 100 del valor correspondiente a la amputación.
- Fractura no consolidada de un brazo: 25 por 100.

Extremidad inferior:

- Amputación de una pierna: 50 por 100.
- Amputación del pie a nivel tibio-tarsiano: 35 por 100.
- Anquilosis de cadera: 16,66 por 100.
- Anquilosis de rodilla: 16,66 por 100.
- Anquilosis de tobillo: 12 por 100.
- Pérdida de movimientos de articulación subastragalina: 5 por 100.
- Amputación o anquilosis del primer dedo del pie: 8 por 100.
- Amputación de uno de los demás dedos del pie: 3 por 100.
- Anquilosis de un dedo completo excepto el primero: 50 por 100 del valor correspondiente a la amputación.
- Fractura no consolidada de una pierna: 25 por 100.
- Fractura no consolidada de la rótula: 16,66 por 100.
- Parálisis completa del nervio ciático poplíteo interno: 15 por 100.
- Parálisis completa del nervio ciático poplíteo externo: 20 por 100.
- Acortamiento de cinco centímetros al menos de un miembro inferior: 16,66 por 100.
- Acortamiento de tres centímetros al menos de un miembro inferior: 10 por 100.
- Pérdida completa de la visión de un ojo: 30 por 100.
- Reducción de la mitad de visión binocular: 25 por 100.
- Sordera completa: 60 por 100.
- Sordera total de un oído: 15 por 100.
- Extracción de la mandíbula inferior: 25 por 100.
- Fractura no consolidada de la mandíbula inferior: 16,66 por 100.
- Espiencetomía o extirpación de un riñón: 8 por 100.
- Extirpación de dos riñones: 25 por 100.

Columna vertebral:

Columna cervical:

— Pérdida de los movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación: 20 por 100.

Columna dorso lumbar:

- Disminución de movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación < 30 por 100: 15 por 100.
- Disminución de movimientos de flexo-extensión, rotación e inclinación > 30 por 100: 25 por 100.

5. Otras definiciones y normas complementarias al baremo anterior.

La expresión «pérdida completa del uso de un miembro» significa su importancia funcional absoluta, de tal manera que los miembros de los cuales no se pueda hacer ningún uso, haya que considerarlos como perdidos o amputados.

Serán de aplicación, como complemento del anterior baremo, las siguientes normas:

- a) La existencia de varios tipos de invalidez derivados de un mismo accidente se indemnizarán acumulando sus porcentajes de indemnización, con un máximo del 100 por 100 del capital asegurado para esta garantía.
- b) La suma de los porcentajes de indemnización por varios tipos de invalidez parcial, en un mismo miembro u órgano, no podrá ser superior al porcentaje establecido para el caso de pérdida total del mismo.
- c) Los tipos de invalidez no especificados de modo expreso en el baremo se indemnizarán por analogía con los casos especificados en dicho baremo.
- d) Las limitaciones y las pérdidas anatómicas de carácter parcial serán indemnizadas en proporción a la pérdida o impotencia funcional absoluta del miembro u órgano afectado.
- e) Si un miembro u órgano afectado por un accidente presentaba con anterioridad al mismo amputaciones o limita-

ciones funcionales, el porcentaje de indemnización aplicable será la diferencia entre el de la invalidez preexistente y el de la que resulte después del accidente.

El grado de invalidez será establecido por el asegurador una vez presentado el certificado médico de alta definitiva donde consten las secuelas producidas.

Si con posterioridad a que el asegurador hubiera pagado una indemnización por invalidez, ocurriera el fallecimiento del asegurado a consecuencia del mismo accidente, el asegurador sólo estará obligado a pagar la diferencia entre el importe indemnizado y el capital asegurado para la garantía de fallecimiento accidental. Si lo ya indemnizado fuese superior, el asegurador no podrá reclamar la diferencia.

El asegurador abonará el importe de cualquier aparato de ortopedia y prótesis que precise el asegurado para corregir las lesiones residuales producidas por accidente garantizado en la póliza. El alcance de esta indemnización no excederá del 10 por 100 del capital indemnizable para el caso de invalidez permanente, y en ningún caso podrá sobrepasar de la suma de veinticinco mil pesetas.

f) Si la víctima es zurda, lo que deberá probar convenientemente, el porcentaje previsto para el miembro superior derecho se aplicará al miembro superior izquierdo e inversamente.

Por último, en aquellos siniestros que produzcan una incapacidad que pueda ser relacionada con la que el asegurado tuviera ya al contratarse la póliza, la indemnización será satisfecha solamente sobre la incapacidad producida por el siniestro, sin tener en cuenta la agravación que para el estado del asegurado representa la concurrencia de ambas incapacidades.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 36. *Sanciones.*—La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art. 37. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 38. *Faltas graves.*—Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art. 39. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho de trabajador le-

galmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestado una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Art. 40. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Art. 41. *Sanciones máximas.*—Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.^a Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.^a Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.^a Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión de contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Art. 42. *Prescripción.*—La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 43. *Procedimiento sancionador.*—La imposición de sanciones por faltas leves podrá ser comunicada verbalmente al trabajador. Respecto a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se estará a lo dispuesto a continuación:

1. Una vez la dirección de la empresa tenga conocimiento de la comisión de una infracción grave o muy grave, por trabajador o trabajadores adscritos a su empresa, cursará una notificación al trabajador o trabajadores presuntamente infractores, haciéndoles saber la apertura del expediente sancionador, el hecho u hechos que se le imputan, así como la sanción que en su caso pudiera imponerse.

2. Recibida la anterior notificación, el trabajador o trabajadores afectados dispondrán de un plazo nunca inferior a diez días para que formulen cuantas alegaciones estimen necesarias en su descargo.

3. Transcurrido el plazo para formular alegaciones, el empresario adoptará la decisión que estime conveniente, bien sea la del archivo del expediente por entender que los hechos no son objeto de sanción, bien imponiendo una sanción, en cuyo caso se comunicará al infractor o infractores la sanción impuesta y la forma y modo de cumplimiento de la misma. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

4. En lo no previsto expresamente en este artículo, se aplicará de forma subsidiaria el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en defecto de regulación por este texto,

se aplicará lo dispuesto en la Ley 30/1992, y en concreto lo dispuesto en el capítulo II del título IX, y el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora aprobado por Real Decreto 1398/1993 de 4 de agosto.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos

Art. 44. *Ley de prevención de riesgos laborales.*—En todos los centros de trabajo existirá un botiquín, dotado de material y elementos necesarios para los primeros auxilios, en lugar asequible a los empleados. Las empresas de sector, efectuarán a todos sus trabajadores un reconocimiento médico anual a través de las clínicas pertenecientes a la mutua patronal donde estén asegurados los riesgos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales las empresas que tengan asegurados dichos riesgos con la mutua patronal La Fraternidad-MUPRESPA lo efectuarán en la clínica instalada en Mercamadrid de titularidad de dicha mutua patronal, así como los trabajadores tendrán derecho a la utilización de los servicios médicos prestados por ésta con un horario de 22,00 horas a 15,00 horas.

Será de aplicación en todo su contenido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI

Comisión mixta

Art. 45. *Comisión mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento de convenio colectivo, así como los conflictos colectivos e individuales que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio.

Dicha comisión se constituirá formalmente en el plazo de treinta días naturales contados al siguiente de la firma del convenio.

La comisión mixta estará constituida por seis personas por la parte empresarial, y por seis personas de los sindicatos firmantes del convenio colectivo. Las partes elegirán un presidente y un secretario que serán rotativos cada seis meses. La comisión podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la componen.

Los miembros de dicha comisión mixta, en representación de los trabajadores, y dentro del desempeño de las funciones propias, como integrantes de la misma, disfrutarán de garantías sindicales, de acuerdo con la legislación laboral vigente, durante el período en que pertenezcan a la misma.

La condición de miembros de la comisión mixta del presente convenio, se extinguirá a todos los efectos con la entrada en vigor del nuevo convenio.

Las partes podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por las partes.

Art. 46. *Funciones de la comisión mixta.*

a) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que se han enumerado en el apartado primero del presente artículo.

b) Vigilancia de lo pactado y todo aquello que de mutuo acuerdo le sean conferido a las partes.

c) Impulsar y desarrollar planes de formación profesional.

d) Impulsar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y vigilar el cumplimiento sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los centros de trabajo, creando un comité específico para estas materias.

e) Conocimiento de las plantillas.

f) Control sobre la contratación, comunicando las empresas a la comisión los puestos de trabajo que piensan cubrir y las condiciones de los aspirantes, procurando dar preferencia al personal que anteriormente haya prestado sus servicios en el mercado.

g) Adaptación del acuerdo para la estabilidad del empleo y la negociación colectiva.

h) Informar con carácter obligado y previo en todas las materias de conflicto colectivo.

i) Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta tendrán carácter de ordinario o extraordinario. En el primer supuesto, la comisión tendrá que pronunciarse en el plazo de quince días, y en el segundo de setenta y dos horas.

A efectos de plantear los diversos conflictos, éstos serán remitidos a las partes firmantes del convenio colectivo, siendo éstos por duplicado con acuse de recibo.

Asimismo, se enviará copia a la empresa o empresas afectadas, así como a los representantes legales de los trabajadores.

Los acuerdos de la comisión mixta, requerirán el acuerdo de la mayoría absoluta.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Desde el momento de la firma de este convenio, los trabajadores podrán solicitar la ayuda establecida en relación al plus de transporte.

Segunda. Ambas partes acuerdan que la comisión mixta comenzará a funcionar con las garantías establecidas en el presente convenio, a partir del día de la firma del mismo.

Tercera. Ambas partes convienen que será de exclusiva competencia de la comisión mixta el estudio, elaboración y desarrollo del encuadre de la clasificación profesional prevista en el convenio colectivo del sector, en los grupos profesionales previstos en el acuerdo para la sustitución de la ordenanza laboral de comercio.

Cuarta. *Procedimientos voluntarios de conflictos.*—Las partes acuerdan el sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema

extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento, de 16 de julio de 1998, a incorporar en los convenios colectivos (artículos 14.2. párrafo segundo del citado Reglamento y 85.2.E del Estatuto de los Trabajadores) así como los procedimientos de arbitraje pactados en el presente convenio a los que se soliciten a instancias de las partes.

En cuanto al ámbito objetivo, se someten las siguientes materias:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, es decir, los que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o una decisión o práctica de empresa.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, cuatro meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Los conflictos individuales y los denominados conflictos plurales: quedan excluidos del presente reglamento los conflictos que afecten exclusivamente a un trabajador y que versen sobre resoluciones de contratos, en cualquiera de sus modalidades, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela de derecho de libertad sindical.

f) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social.

g) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de Sistema Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento de 16 de julio de 1998.

A efectos de conocimiento general, el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, se encuentra ubicado actualmente en la calle Conde de Peñalver número 45 de Madrid.

Mensual-año 1999

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	143.853	864,57	6.017	36,16	11.557	69,45	161.427	970,19
Jefe de sección	126.552	760,59	6.017	36,16	11.557	69,45	144.126	866,21
Oficial administrativo	120.308	723,06	4.465	26,83	8.577	51,54	133.350	801,44
Cajero	118.316	711,09	6.017	36,16	11.557	69,45	135.890	816,71
Auxiliar administrativo	116.323	699,11	2.828	16,99	5.432	32,64	124.583	748,75
Auxiliar de caja	108.226	650,45	5.239	31,48	10.063	60,47	123.528	742,41
Madurador-vendedor	136.669	821,39	5.672	34,08	10.894	65,47	153.235	920,96
Vendedor	130.396	783,69	2.921	17,55	5.609	33,71	138.926	834,96
Conductor	120.308	723,06	4.567	27,44	8.771	52,71	133.646	803,22
Mozo especializado	114.953	690,88	3.890	23,37	7.472	44,90	126.315	759,16
Mozo	111.465	669,91	3.937	23,66	7.562	45,44	122.964	739,02
Aprendiz	91.922	552,46	4.991	29,99	9.586	57,61	106.499	640,07

Anual-año 1999

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	2.157.798	12.968,62	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.421.408	14.552,95
Jefe de sección	1.898.278	11.408,88	90.255	542,44	173.355	1.041,88	2.161.888	12.993,20
Oficial administrativo	1.804.620	10.845,98	66.975	402,52	128.655	773,23	2.000.250	12.021,74
Cajero	1.774.740	10.666,40	90.255	542,44	172.755	1.038,27	2.038.350	12.250,73
Auxiliar administrativo	1.744.845	10.486,72	42.420	254,94	81.480	489,70	1.868.745	11.231,38
Auxiliar de caja	1.623.390	9.756,77	78.585	472,30	150.945	907,19	1.852.920	11.136,27
Madurador-vendedor	2.050.035	12.320,95	85.080	511,34	163.410	982,11	2.298.525	13.814,41
Vendedor	1.955.940	11.755,43	43.815	263,33	84.135	505,66	2.083.890	12.524,43
Conductor	1.804.620	10.845,98	68.505	411,72	131.565	790,72	2.004.690	12.048,42
Mozo especializado	1.724.295	10.363,22	58.350	350,69	112.080	673,61	1.894.725	11.387,52
Mozo	1.671.975	10.048,77	59.055	354,92	113.430	681,72	1.844.460	11.085,42
Aprendiz	1.378.830	8.286,93	74.865	449,94	143.790	864,19	1.597.485	9.601,07

Mensual-año 2000

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	147.305	885,32	6.161	37,02	11.834	71,12	165.300	993,47
Jefe de sección	129.589	778,84	6.161	37,02	11.834	71,12	147.584	886,99
Oficial administrativo	123.195	740,41	5.385	32,36	10.344	62,16	138.994	835,37
Cajero	121.156	728,16	6.161	37,02	11.834	71,12	139.151	836,31
Auxiliar administrativo	119.115	715,89	4.567	27,44	8.771	52,71	132.453	796,05
Auxiliar de caja	110.823	666,05	5.772	34,69	11.087	66,63	127.682	767,38
Madurador-vendedor	139.949	841,11	5.988	35,98	11.503	69,13	157.440	946,23
Vendedor	133.526	802,50	4.613	27,72	8.860	53,24	146.999	883,48
Conductor	123.195	740,41	5.436	32,67	10.441	62,75	139.072	835,83
Mozo especializado	117.712	707,46	5.098	30,63	9.791	58,84	132.601	796,94
Mozo	114.140	685,99	5.121	30,77	9.837	59,12	129.098	775,89
Aprendiz	94.128	565,72	5.648	33,94	10.849	65,20	110.625	664,86

Anual-año 2000

Categorías	Sueldo base		Plus asistencia		Plus compensación horaria		Total	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Jefe administrativo	2.209.575	13.279,81	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.479.500	14.902,08
Jefe de sección	1.943.835	11.682,68	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.213.760	13.304,96
Oficial administrativo	1.847.925	11.106,25	80.775	485,46	155.160	932,53	2.084.910	12.530,56
Cajero	1.817.340	10.922,43	92.415	555,42	177.510	1.066,85	2.087.265	12.544,71
Auxiliar administrativo	1.786.725	10.738,43	68.505	411,72	131.565	790,72	1.986.795	11.940,87
Auxiliar de caja	1.662.345	9.990,89	86.580	520,35	166.305	999,51	1.915.230	11.510,76
Madurador-vendedor	2.099.235	12.616,65	89.820	539,82	172.545	1.037,01	2.361.600	14.193,50
Vendedor	2.002.890	12.037,61	69.195	415,87	132.900	798,74	2.204.985	13.252,22
Conductor	1.847.925	11.106,25	81.540	490,06	156.615	941,27	2.086.080	12.537,59
Mozo especializado	1.765.680	10.611,95	76.470	459,59	146.865	882,67	1.989.015	11.954,22
Mozo	1.712.100	10.289,92	78.815	473,68	147.555	886,82	1.936.470	11.638,41
Aprendiz	1.411.920	8.485,81	84.720	509,17	162.735	978,05	1.659.375	9.973,04

A partir del 31 de diciembre de 2000, la estructura salarial será la pactada en el convenio del sector de «Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos» de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A fin de homogeneizar las categorías profesionales del convenio de plátanos con el presente convenio colectivo se acuerda expresamente lo siguiente, que será de aplicación a partir de 1 de enero del año 2000:

La categoría de dependiente de más de veinticuatro años, pasará a denominarse vendedor, con las mismas funciones que a la misma se le asignan en el presente convenio colectivo.

La categoría de dependiente de menos de veinticuatro años, pasará a denominarse vendedor, con las mismas funciones que a la misma se le asignan en el presente convenio colectivo.

La categoría de repartidor-conductor, pasará a denominarse conductor, con las funciones que a la misma se le asignan en el presente convenio colectivo.

La categoría de cajero-contable, pasará a denominarse cajero, con las mismas funciones que a la misma se le asignan en el presente convenio colectivo.

La categoría de aspirante, es una categoría profesional a extinguir, pues no está contemplada la misma para los contratos formativos.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no previsto en el presente convenio, ambas partes se someterán a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de 21 de marzo de 1996, «Boletín Oficial del Estado» 9 de abril para la sustitución de la OLC y demás disposiciones de general aplicación.

Madrid, 6 de octubre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/24.502/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 10 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2808255).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 8 de agosto 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Convenio colectivo laboral de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» de la Comunidad de Madrid

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo será de aplicación en las empresas y establecimien-

tos que ejerzan su actividad como residencias para la tercera edad (asistidas, no asistidas y mixtas), tanto para estancias permanentes como temporales, así como también residencias de día, todo ello cualquiera que sea su denominación.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a los residentes como consecuencia de los problemas propios de su edad.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—Este convenio será de aplicación en la Comunidad de Madrid.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Quedan comprendidos en el ámbito del convenio todos los trabajadores que presten o prestan sus servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Quedan expresamente excluidos aquellos trabajadores que presten sus servicios en residencias cuya titularidad y gestión correspondan a la administración pública.

Art. 4.º *Vigencia y duración*.—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga*.—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Dirección General de Empleo (sección convenios colectivos) de la Comunidad de Madrid, con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por el mismo período, incrementándose todos los conceptos económicos teniendo en cuenta el índice de precios al consumo, correspondiente al año anterior para la Comunidad de Madrid, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística. No obstante, a tenor de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el caso de que por jurisdicción laboral a instancias de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efecto la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Art. 7.º *Garantía «ad personam» condición más beneficiosa*.—Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma de este convenio, sean percibidas éstas por pacto entre la empresa y los trabajadores o aplicación éstos de convenio colectivo superior al presente.

El salario base de estos trabajadores, que perciben cantidades superiores a las pactadas en el presente convenio, se incrementará en el mismo porcentaje que se ha incrementado el salario de su categoría profesional en este convenio. (Igualmente una vez denunciado el convenio, se les aplicará en idénticas condiciones el artículo 5.º de esta norma).

Su salario base se incrementará para el año 2000 en un 3,5 por 100 sobre el salario base de 1999 y para el año 2001 en un 3 por 100 sobre el salario base de 2000. Dichos incrementos serán revisados al alza hasta el índice de precios al consumo real, si el porcentaje aplicado fuera superado por el índice de precios al consumo de la Comunidad de Madrid según el Instituto Nacional de Estadística (INE) resultante a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia.

Art. 8.º *Comisión negociadora*.—La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de la asociación empresarial afectada por el presente convenio y por los trabajadores de dichas entidades, representados por las centrales sindicales con la legal implantación. La distribución de sus miembros está en función de la proporción de la representatividad de las mismas en el seno de las empresas afectadas.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia del convenio con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Art. 9.º *Comisión paritaria*.—Se crea una comisión paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

Dicha comisión estará integrada por seis miembros, tres en representación de los empresarios y otros tres en representación de los trabajadores firmantes de este convenio colectivo.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria en Madrid, calle Sor Ángela de la Cruz, número 24, escalera B, 5.º F.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas.

Durante la vigencia del presente convenio la comisión quedará integrada por las siguientes personas:

Por la patronal. En representación de la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad (AMRTE):

- Don Juan Antonio Moya Mateo.
- Don Pascual Berlanga Sarmentera.
- Don Mariano López de Ayala Genovés.

Suplentes:

- Don Ignacio Fernández-Cid Plañiol.
- Don Miguel Ángel García Martínez.

Por las centrales sindicales:

- Doña Isabel Vega Álvarez (Comisiones Obreras).
- Doña Inés Gutiérrez Fernández (Comisiones Obreras).
- Doña María de los Ángeles Serrano García (Unión General de Trabajadores).

Suplentes:

- Doña Susana Pérez Benito (Comisiones Obreras).
- Doña Visitación Barrada Ávila (Comisiones Obreras).
- Doña Pilar Sánchez Pérez (Unión General de Trabajadores).

CAPÍTULO II

Art. 10. *Organización del trabajo*.—La organización del trabajo será facultad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en este convenio colectivo, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

CAPÍTULO III

Art. 11. *Clasificación profesional*.—Se establecen los grupos profesionales según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y a la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación a las funciones a ejercer.

Grupo A1: gerente y administrador.

Grupo A2: titulados superiores y mandos.

Grupo B: titulados medios.

Grupo C: personal técnico y mandos intermedios.

Grupo D: personal auxiliar.

Grupo E: personal subalterno y personal no cualificado.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio y la definición de las cuales constan en el anexo III.

Art. 12. *Empleo*.—Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los residentes sea de la mayor calidad y más cualificada posible se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

Contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplado en el artículo 15.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo) así como 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. Podrán tener una duración máxima de trece meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

Debido a la naturaleza de la actividad del sector, se entiende que se producen las circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de producción cuando se supere el 75 por 100 de la capacidad legalmente autorizada para la residencia por las autoridades administrativas competentes.

Contratos en prácticas. No serán inferiores a doce meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán del 90 por 100 de la categoría para que se contraten por estas modalidades y el personal contratado por prácticas no podrá superar el 15 por 100 de la plantilla.

Contratos formativos. No serán inferiores a doce meses, prorrogables por períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 90 por 100 de la categoría para cuyo aprendizaje son contratados, sin que en ningún caso sea inferior a lo establecido legalmente, no se podrá realizar a mayores de veinte años y el personal contratado por aprendizaje no podrá superar el 15 por 100 de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de desarrollar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formativos. Así como, velará por el cumplimiento del Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre de 1993 en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Contratos a tiempo parcial. No podrán realizar horas extraordinarias.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, artículo 64.1.2.º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) se facilitará copia básica de contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores pertenecientes a empresas de trabajo temporal que desarrollen su actividad en las empresas afectadas por el presente convenio percibirán, como mínimo, la retribución fijada por este convenio para la categoría que les corresponda.

Art. 13. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores:

Grupo A: seis meses.

Grupo B: cuarenta y cinco días laborales.

Grupo C: treinta días laborales.

Grupo D: treinta días laborales.

Grupo E: catorce días laborales.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 14. *Ingreso y provisión de vacantes.*—Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos conforme al siguiente procedimiento:

1. Convocatoria interna. Tendrán derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa en calidad de fijos siempre que reúnan las condiciones que exijan para el desarrollo del puesto de trabajo. Todos los trabajadores tendrán derecho a presentarse a dichas plazas en igualdad de condiciones.

2. Convocatoria externa. Si la plaza no se cubre a través del procedimiento anterior se realizará mediante oferta externa, debiendo superar unas pruebas de capacitación para el trabajo a desarrollar. Dichas pruebas serán adecuadas al perfil del puesto de trabajo.

3. Para los ingresos, provisión de vacantes y ascensos, se formará una comisión en la que estará representado un miembro de los sindicatos firmantes del convenio.

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Queda prohibido destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior.

Cuando se destine a un trabajador tareas correspondientes a una categoría superior, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. Percibiendo no obstante la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 16. *Ceses en la empresa.*—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

Grupo A: dos meses.

Grupo B: un mes.

Grupo C: un mes.

Grupo D: quince días.

Grupo E: quince días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar, en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Art. 17. *Movilidad en el puesto de trabajo.*—La movilidad para la realización de funciones no correspondientes a la categoría profesional que se ostente sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas, estén justificadas las necesidades perentorias de la actividad y esta situación sea comunicada y justificada ante los representantes de los trabajadores.

Art. 18. *Cambio de turno.*—Tendrán preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, las personas que acrediten mayor antigüedad y/o mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el anexo IV. Dicho baremo podrá completarse con los representantes de los trabajadores, en las diferentes empresas afectadas por el presente convenio, con respecto siempre a los principios de derecho necesarios.

Art. 19. *Movilidad geográfica.*—Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la comunidad, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Art. 20. *Principios generales.*—De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Art. 21. *Objetivos de la formación.*—1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.

E) Reversión profesional.

F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.

G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.

H) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

I) Formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnolo-

gías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 22. *Desarrollo de la formación.*—1. La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará el Plan General de Formación Profesional anual, que tendrá que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 20 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio plan se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

Art. 23. *Comisión sectorial FORCEM.*—En el marco del presente convenio se constituye la comisión sectorial del plan FORCEM que estará compuesta al 50 por 100 por las partes firmantes del convenio. En acta que se adjunta al presente convenio figura el número de sus componentes y el domicilio social. Igualmente se comunicará tal constitución a los presidentes de FORCEM, en el ámbito territorial.

Art. 24. *Coste de la formación.*—Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

1. Los planes de formación elaborados por la comisión paritaria de seguimiento del convenio que se desarrollen en virtud del II Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua de fecha 19 de diciembre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de diciembre de 1997) y que en un futuro lo sustituya. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dichos acuerdos.

2. Los cursos de formación organizados por la Asociación Madrileña de Residencias de Tercera Edad (AMRTE) en colaboración con la comisión paritaria del convenio. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos cursos.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Art. 25. *Salud laboral.*—1. Principios generales: de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de ac-

tividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puestos de trabajo, a todos los trabajadores. Esta formación se impartirá preferentemente en horario de trabajo.

Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de precaución que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación de los trabajadores.

2.a) Delegados de prevención: los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité general de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Podrán ser delegados de prevención: los delegados de personal; delegados del comité de empresa; delegados sindicales (Ley Orgánica de Libertad Sindical), así como cualquier otro trabajador, siempre que la representación sindical así lo decida.

Competencia y facultades de delegados de prevención. Todas las que vienen recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Evaluación de riesgos con la participación de los delegados de prevención.

2.b) Comité de seguridad y salud laboral: es el órgano paritario y colegiado de representación y participación destinado a la consulta periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.c) Comité central de seguridad y salud laboral: se constituirá un comité central de seguridad y salud laboral en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación.

Estará formado por ocho representantes, cuatro designados por las patronales firmantes del convenio y otros cuatro por los sindicatos firmantes del convenio.

El comité de seguridad y salud laboral tendrá las siguientes competencias:

1. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 26 del convenio.

2. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.

3. Elaboración de un plan de formación de salud laboral en función de las necesidades formativas.

4. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.

5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.

6. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.

7. Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores.

8. Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación. Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha ley a la empresa, especialmente en materia de:

— Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

— Participación en los servicios de prevención.

- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudios de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación del período de lactancia.
- Así como la vigilancia y control en su aplicación, de lo establecido en la nueva Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 26. *Reconocimientos médicos.*—1. El trabajador tiene derecho y a la vez la obligación de someterse a las revisiones médicas, tanto previas al ingreso al puesto de trabajo como las periódicas que sean aconsejadas o propuestas tanto por la empresa como por los organismos oficiales competentes, así como la de someterse a los medios profilácticos o de vacunación que sean obligatoriamente indicados por los mismos, con salvaguarda de su derecho constitucional a la intimidad. Las revisiones periódicas se realizarán en horas de trabajo, cuando coincida con su turno habitual.

2. Todo trabajador será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

3. Los trabajadores que realicen su actividad mediante la utilización continua de ordenadores, tendrán derecho a una revisión oftalmológica anual a cargo de la empresa.

Art. 27. *Ropa de trabajo.*—Las empresas están obligadas a facilitar dos uniformes al año a todas/os las/os trabajadoras, incluyendo una prenda de abrigo al año (siempre y cuando estén obligadas a salir al exterior) y al año un par de calzado homologado según la legislación vigente (Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo) adecuado a cada servicio, así como medios de protección oficial a toda/as las/os trabajadoras. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Art. 28. *Protección a la maternidad.*—Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo, dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, en todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la reciente Ley 39/1999 de 5 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» 6 de noviembre de 1999).

CAPÍTULO VI

Art. 29. *Jornada y horario de trabajo.*—La jornada anual será de 1.800 horas, ya sea en turno partido o continuo. Los/as trabajadoras que realicen dicha jornada anual disfrutarán de cuatro días libres a lo largo del año, además de las corres-

pondientes vacaciones, de los festivos del calendario laboral y de las libranzas semanales.

Se entiende por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

No se podrán realizar más de nueve horas de trabajo efectivo, a no ser que mediaran un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (si no existen estos últimos, el acuerdo se realizará directamente con los trabajadores afectados), siempre respetando la jornada máxima anual que este convenio establece.

Las empresas establecerán un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará, por la empresa, previa consulta al comité o delegado, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia a los representantes de los trabajadores para su exposición en el tablón de anuncios.

Art. 30. *Descanso semanal.*

a) Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio sin interrupción, dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada ocho semanas.

b) Con independencia a lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se haya pactado o se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 31. *Vacaciones.*—El período de vacaciones anuales será retribuido, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente los meses, junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, respetándose siempre los siguientes criterios:

a) El régimen de turno de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual de los trabajadores entre los distintos meses, iniciándose esta rotación, el primer año por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables no pueden coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo al día siguiente.

b) El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del mismo.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de incapacidad temporal, dicho período no se interrumpe ni es computable por nuevos períodos. El trabajador, empero, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales a razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes ni pueden ser compensables económicamente salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

Art. 32. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando, en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio en sus artículos 1 y 2.

Art. 33. *Jubilación a los sesenta y cinco años.*—Los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia de cotización, en cuyo caso, previo acuerdo con la empresa, la obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

CAPÍTULO VII

Art. 34. *Estructura retributiva.*

A) Salario base: es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base para el año 2000 se incrementará en un 3,5 por 100 sobre la tabla salarial de 1999 y para el año 2001 en un 3 por 100 sobre la tabla salarial de 2000.

Las cantidades reflejadas en su conjunto en las tablas salariales, se incrementarán cada uno de los años de vigencia del presente convenio hasta el índice de precios al consumo real que resulte finalmente al 31 de diciembre de los respectivos dos años, según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

B) Gratificaciones extraordinarias: se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre.

C) Plus de nocturnidad: a partir de la entrada en vigor del presente convenio las/os trabajadoras/es que se incorporen a realizar su jornada en turno fijo de noche percibirán un plus de nocturnidad, en cuantía fija, de 7.000 pesetas mensuales en el año 2000 y de 8.000 pesetas mensuales en el año 2001. Se prorrateará esta cantidad cuando no se realicen la totalidad de las horas nocturnas.

Aquellas/os trabajadoras/es que realicen jornada diurna rotando en el turno de noche recibirán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, según tablas salariales.

En ambos casos, salvo que la categoría profesional que ostente, implique para la realización de sus funciones trabajo nocturno.

De conformidad con lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengán percibiendo y disfrutando las/os trabajadoras/es de plantilla a la firma de este convenio. Se respetará en todo caso, los turnos, condiciones, etcétera, que se tenían hasta la entrada en vigor de este convenio, que sólo se podrán modificar por voluntad del propio trabajador/a.

D) Plus de antigüedad: se establece el mismo en la cuantía reflejada en las tablas salariales por cada tres años de servicios prestados en la empresa.

Art. 35. *Plus de transporte.*—Se establece un plus no salarial, no cotizante a la Seguridad Social en la cuantía establecida en las tablas salariales descontando absentismo y vacaciones. Se incrementará en el 3,5 por 100 para el año 2000 y en un 3 por 100 para el año 2001.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los delegados de personal o del comité de empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán al 175 por 100 sobre el valor del salario/hora ordinaria.

Fórmula de cálculo hora ordinaria:

$$\frac{\text{Salario base anual} + \text{plus antigüedad anual}}{\text{Número de horas anuales}}$$

Dichas horas no podrán, en todo caso superar el tope máximo de sesenta horas.

Art. 37. *Días festivos.*—Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural siempre que el empleado los trabaje y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas dos formas:

a) Acumularse a las vacaciones anuales y en el caso de no acumularse su disfrute nunca coincidirá con su día libre semanal.

b) Disfrutarlas como descanso continuado en período distinto, en cuyo caso se computarán cinco días por cada cuatro no disfrutados.

A efectos de la liquidación/finiquito serán abonados:

$$\text{Fórmula} = \text{Valor festivo} \frac{\text{Salario mes} \times 1,75}{30}$$

La empresa abonará al trabajador al finalizar el año natural los días festivos trabajados y no compensados de alguna de las formas establecidas correspondientes a dicho año natural.

Las/os trabajadoras/es que trabajen los festivos 25 de diciembre y/o 1 de enero, tanto si su jornada es diurna, como si fuera nocturna, es decir, que comiencen su jornada la noche del 24 y/o del 31 de diciembre y acaben en la mañana de estos festivos, se les compensará con dos días libres por cada uno de ellos trabajados.

Recibos de salarios: es ineludible que se extiendan los recibos de salarios justificativos de los mismos, así como se hace patente la obligatoriedad, por parte de los empleados, de firmar y recoger los mismos.

Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para hacer efectivos dichos abonos, se usará de cualquiera de los sistemas legalmente autorizados, a juicio y arbitrio de la empresa (cheques, transferencias, metálico, etcétera).

Art. 38. *Compensación por incapacidad temporal en accidente de trabajo.*—En los casos de incapacidad temporal, por accidente de trabajo, la empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el trabajador por subsidio de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario real, durante los diecisiete primeros días de la baja.

Art. 39. *Cláusula de descuelgue.*—Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en este capítulo del presente convenio les lleva-

ría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el Instituto Nacional de Estadística para el índice de precios al consumo real en la Comunidad de Madrid.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la comisión paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo VII, les abocarían al cierre definitivo de su actividad. Y sólo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la comisión paritaria cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La comisión paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO VIII

Art. 40. *Licencias*.—El trabajador, 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 en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de conviviente, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento a tal efecto, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a cinco días. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del trabajador.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales, teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes liberatorios. El trabajador disfrutará de este permiso el día natural en que tenga el examen si presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el trabajador trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

Art. 41. *Licencias no retributivas*.

- a) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá

derecho a una reducción de 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.

b) Licencia por asuntos propios: un mes al año, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, solicitado con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de seis meses.

Art. 42. *Excedencias*.—Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma, y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su reingreso.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

El trabajador en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si tras su solicitud de reingreso existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría y sí en una inferior y desea incorporarse a la misma, podrá hacerlo con las condiciones de esta nueva categoría para poder acceder a la suya en el momento que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este convenio.

El trabajador acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Art. 43. *Excedencia forzosa*.—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El trabajador que deba incorporarse a filas para el cumplimiento del servicio militar o prestación civil sustitutoria, ya sea voluntaria, ya por incorporación obligatoria.
- C) Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Art. 44. *Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares*.—Excedencia maternal: los trabajadores de ambos sexos, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta tres años y que comenzará:

- A) En la mujer trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción.

B) En el caso del marido, a partir de la fecha de nacimiento.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos dará derecho a futuras y sucesivas excedencias que, en todo caso, darán fin a la anterior.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta opción sólo puede ser ejercitada por uno de los padres o progenitores en caso de que ambos trabajen.

Excedencia cuidada de un familiar: también tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, las/os trabajadoras 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. Dicho período de excedencia 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En todo caso se estará a lo establecido en la Ley 39/1999 «Conciliación de la vida laboral y familiar».

Art. 45. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*— Los trabajadores tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora, que, a su opción, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercida por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO IX

Art. 46. *Derechos sindicales.*— Los comités de empresa y delegados de personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

A) Ser informado, previamente, de todas las sanciones impuestas en su centro de trabajo por faltas leves, graves y muy graves.

B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario, en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el ejercicio del trabajo en la empresa con las

particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes de los trabajadores: además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

— De cero a veinticinco trabajadores: veinte horas.

— De veintiséis a cincuenta trabajadores: veinticinco horas.

— De cincuenta y uno a cien trabajadores: treinta horas.

— De 101 a 250 trabajadores: treinta y cinco horas.

— De 251 en adelante: cuarenta horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes podrá acumularse en uno o diversos delegados, deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente a los trabajadores.

Secciones sindicales: las empresas respetarán los derechos de todos los trabajadores a sindicarse libremente. Permitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un trabajador el hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco podrá incomodarlo o perjudicarlo de ninguna otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En los centros de trabajo habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en los centros de trabajo o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo del centro de trabajo respectivo.

La función del delegado sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. A requerimiento del delegado sindical, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del trabajador.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de trabajadores que pertenezcan a alguna de las organizaciones citadas.

Los delegados sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores en los comités de centro o delegados de personal.

Asambleas: los delegados de personal, comités de empresa, secciones sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla, en aquellos centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores, y

el 30 por 100 en los de menos de cincuenta trabajadores, podrán convocar reuniones con un mínimo de antelación de veinticuatro horas, previa comunicación a la empresa, dentro de horas de trabajo y con un máximo anual para su realización de cincuenta horas. No pudiéndose acumular de mes en mes y con un tope de diez horas mensuales. La comunicación expresará el orden del día de los temas a tratar.

Mesas negociadoras: los delegados sindicales que participen en las comisiones paritaria o negociadora del convenio les serán concedidos permisos retribuidos con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

CAPÍTULO X

Art. 47. *Régimen disciplinario.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 26 del presente convenio.

B) Faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios, del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos

los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.

10. Los actos, conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier trabajadora o trabajador de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que hayan denunciado.

Sanciones: las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

— Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

Art. 48. *Tramitación y prescripción.*—Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 49. *Infracciones de la empresa.*—Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

CAPÍTULO XI

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Art. 50. *Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).*—Cláusula de sometimiento

expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho instituto laboral y su reglamento a incorporar en los convenios colectivos (artículo 1.º, párrafo tercero del citado reglamento y artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores).

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

2. La solución de los conflictos de carácter general que afecten a los trabajadores y empresarios en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

ANEXO I

Retribuciones año 2000

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Transporte</i>
Administrador	180.921	3.000	7.272
Gerente	180.921	3.000	7.272
Director	180.921	3.000	7.272
Médico	152.086	3.000	7.272
Titulado superior	152.086	3.000	7.272
Supervisora	121.532	3.000	7.272
ATS/DUE	121.532	3.000	7.272
Asistente social	121.532	3.000	7.272
Fisioterapeuta	121.532	3.000	7.272
Terapeuta ocupacional	121.532	3.000	7.272
Titulado medio	121.532	3.000	7.272
Gobernanta	99.877	3.000	7.272
Oficial mantenimiento	98.384	3.000	7.272
Oficial administrativo	98.384	3.000	7.272
Conductor	98.384	3.000	7.272
Jardinero	98.384	3.000	7.272
Gerocultor/a	99.877	3.000	7.272
Auxiliar mantenimiento	98.384	3.000	7.272
Auxiliar administrativo	98.384	3.000	7.272
Cocinero	96.386	3.000	7.272
Portero/recepcionista	96.386	3.000	7.272
Limpiador/a	89.124	3.000	7.272
Pinche de cocina	89.124	3.000	7.272
Lavandera/planchadora	89.124	3.000	7.272
Personal no cualificado	89.124	3.000	7.272

Retribuciones año 2001

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Transporte</i>
Administrador	186.349	3.000	7.490
Gerente	186.349	3.000	7.490
Director	186.349	3.000	7.490
Médico	156.649	3.000	7.490
Titulado superior	156.649	3.000	7.490
Supervisora	125.199	3.000	7.490
ATS/DUE	125.199	3.000	7.490
Asistente social	125.199	3.000	7.490

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Transporte</i>
Fisioterapeuta	125.199	3.000	7.490
Terapeuta ocupacional	125.199	3.000	7.490
Titulado medio	125.199	3.000	7.490
Gobernanta	102.873	3.000	7.490
Oficial mantenimiento	101.336	3.000	7.490
Oficial administrativo	101.336	3.000	7.490
Conductor	101.336	3.000	7.490
Jardinero	101.336	3.000	7.490
Gerocultor/a	102.873	3.000	7.490
Auxiliar mantenimiento	101.336	3.000	7.490
Auxiliar administrativo	101.336	3.000	7.490
Cocinero	99.278	3.000	7.490
Portero/recepcionista	99.278	3.000	7.490
Limpiador/a	91.798	3.000	7.490
Lavandera/planchadora	91.798	3.000	7.490
Pinche de cocina	91.798	3.000	7.490
Personal no cualificado	91.798	3.000	7.490

ANEXO II

Asimilaciones

Se describen a continuación diversas categorías profesionales que, a efectos económicos, quedarán asimiladas a los siguientes grupos:

Grupo A2:

- Director médico.
- Director administrativo.
- Médicos especialistas.
- Subdirector médico.
- Gerontólogos.
- Subdirector administrativo.
- Farmacéutico.
- Abogado.
- Economista.
- Arquitecto.
- Biólogo.
- Auditor.
- Odontólogo.
- Psicólogo.
- Sociólogo.

Grupo B:

- Jefe de sección.
- Jefe de compras.
- Jefe de taller.
- Jefe de almacén, economato, lavandero, ropero, plancha.
- Jefe de bar, restaurante.
- Practicante.
- Dietista.

Grupo D:

- Grabador de datos.
- Oficial oficios diversos (electricistas, fontanero, albañil, pintor).
- Contable.
- Conductor de ambulancia
- Conductor.
- Animador.
- Auxiliar de clínica.
- Auxiliar de sanatorio.
- Mancebo de farmacia.
- Conserje.
- Costurera.

Grupo E:

- Ascensorista.
- Limpieza.
- Pinche.
- Fregador.
- Mozo de servicios diversos (lavandera/planchadora).
- Telefonista.
- Portero, vigilante.

ANEXO III**Funciones**

Médico: médicos especialistas (geriatras, rehabilitadores, etcétera).

Hacer el reconocimiento médico a cada nuevo usuario y rellenar la correspondiente historia médica y certificaciones profesionales, en que contarán las indicaciones de tipo de vida más acorde, la rehabilitación necesaria y el tratamiento a seguir, si hace falta.

Atender las necesidades asistenciales de los usuarios. Hacer los exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes en cada caso para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes del centro.

Dirigir el programa de movilización y rehabilitación de los usuarios, fijando en equipo los programas a desarrollar de forma individual y en grupo. Hacer el seguimiento y evaluar los programas conjuntamente con el equipo formado por todas las personas que intervienen.

Asistir al personal destinado al centro en los casos de necesidad y de urgencia.

Como máximo responsable de su departamento médico, en el caso de que el centro no pueda tratar debidamente a los usuarios, derivarlos a un centro hospitalario o de salud.

Participar en la comisión de supervisión y seguimiento del usuario en cuanto a las necesidades asistenciales y de vida diaria de los residentes y de los usuarios del centro de día, lo cual hará en colaboración con el director, el asistente social, el psicólogo y otros profesionales, de acuerdo con la situación física de los usuarios, los objetivos a conseguir y las características del centro.

Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes o usuarios.

Supervisar el trabajo del personal.

Supervisar el estado sanitario de las dependencias del centro.

En general, todas aquellas actividades no especificadas que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

Otros titulados superiores: todas aquellas actividades que se le pidan, de acuerdo con su titulación y profesión.

ATS/DUE: vigilar y atender a los residentes, sus necesidades generales, humanas y sanitarias, especialmente en el momento en que éstos necesiten de sus servicios.

Preparar y administrar los medicamentos según prescripciones facultativas, específicamente los tratamientos.

Tomar la presión sanguínea, el pulso y la temperatura.

Colaborar con los médicos preparando el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

Ordenar las historias clínicas, anotar los datos relacionados con la propia función que deba figurar.

Atender al residente encamado por enfermedad, efectuando los cambios posturales prescritos, controlando el servicio de comidas a los enfermos y suministrando directamente a aque-

llos pacientes que dicha alimentación requiera instrumentalización (sonda nasogástrica, sonda gástrica, etcétera).

Controlar la higiene personal de los residentes y también los medicamentos y alimentos que éstos tengan en las habitaciones.

Atender las necesidades sanitarias que tenga el personal que trabaja en el centro y sean de su competencia.

Colaborar con los/las fisioterapeutas en las actividades, el nivel de calificación de las cuales sean compatibles con su titulación de ATS/DUE cuando sus funciones específicas lo permitan.

Realizar los pedidos de farmacia, analítica y radiología en aquellos centros donde no exista especialista.

Vigilar y tener cuidado de la ejecución de las actividades de tipo físico recibida por el médico, observando las incidencias que puedan presentarse durante su realización.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Si se le requiere, por criterios médicos o de la dirección, acompañará al residente cuando deba ser trasladado a centros sanitarios.

Asistente social: planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los residentes.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de los residentes, y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todos los residentes.

Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y de su entorno.

Coordinar los grupos de trabajo y actividades de animación sociocultural.

Participar en la comisión técnica.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a los residentes principalmente con las entidades e instituciones locales.

Participar, con el equipo multiprofesional o departamento médico en la elaboración de las orientaciones o de la atención que necesiten los residentes.

Participar en la asignación y cambio de habitaciones y mesas del comedor con el departamento de enfermería y la dirección.

Visitar a los residentes enfermos.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Fisioterapeutas: realizar los tratamientos y técnica rehabilitadora que se prescriban.

Participar, cuando se le pida, en el equipo multiprofesional del centro para la realización de pruebas o valoraciones relacionadas con su especialidad profesional.

Hacer el seguimiento y la evaluación de la aplicación del tratamiento que realice.

Conocer, evaluar e informar y cambiar, en su caso, la aplicación del tratamiento de su especialidad, cuando se den, mediante la utilización de recursos ajenos.

Conocer los recursos propios de su especialidad en el ámbito territorial.

Participar en juntas y sesiones de trabajo que se convoquen en el centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los afectados e instituciones.

Asesorar a los profesionales que lo necesiten sobre pautas de movilizaciones y los tratamientos en los que tengan incidencia las técnicas fisioterapeutas.

Asistir a las sesiones que se hagan en los centros para la revisión, el seguimiento y la evaluación de tratamientos.

En general, en todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Terapeuta ocupacional: participar en el plan general de actividades del centro.

Realizar actividades auxiliares de psicomotricidad, lenguaje, dinámicas y rehabilitación personal y social a los residentes.

Colaborar en el seguimiento o la evaluación del proceso recuperador o asistencial de los residentes del centro.

Participar en las áreas de ocio y tiempos libres del usuario del centro.

Colaborar en las materias de su competencia en los programas que se realicen de formación e información a las familias de los usuarios a las instituciones.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Gobernanta: organizar, distribuir y coordinar los servicios de comedor u office, lavandería, lencería y limpieza.

Supervisar la actividad de los trabajadores a su cargo, distribuir las actividades y turnos de las personas que tiene asignadas y vigilar también el buen uso y economía de los materiales, utillaje y herramientas y maquinaria a su cargo. Proceder al recuento e inventario de éstos.

En coordinación con el departamento de cocina, se responsabilizará de la buena marcha del servicio de comedor, distribución de comidas, control de regímenes, servicios especiales, montaje, limpieza y retirada del servicio.

Tener conocimiento del número de servicios diarios realizados en el departamento.

En coordinación con el personal de enfermería y contando con el personal que tiene adscrito, llevar el control del buen estado de los alimentos que los residentes tengan en las habitaciones.

En los centros cuyas comidas se realicen mediante conciertos con terceros, colaborar en la confección de los menús, supervisar las condiciones sanitarias de las dependencias y alimentos servidos.

Vigilará el cumplimiento de la labor profesional del personal a su cargo, así como de su higiene y uniformidad.

Supervisar, cuando haya contrato de limpieza, el buen funcionamiento de los servicios contratados.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles, la normal actividad del centro lo requiere, colaborar en las actividades propias del personal a sus órdenes.

Gerocultor/auxiliar de clínica en geriatría: es el personal que, bajo la dependencia del director o persona que determine, tiene como función la de asistir al usuario de la residencia en la realización de las actividades de la vida diaria que no pueda realizar por él mismo, debido a su incapacidad y efectuar aquellos trabajos encaminados a su atención personal y de su entorno. Entre otros se indican:

a) Higiene personal del usuario.

b) Según el plan funcional de las residencias, habrá de efectuar la limpieza y mantenimiento de los utensilios del residente, hacer las camas, recoger la ropa, llevarla a la lavandería y colaborar en el mantenimiento de las habitaciones.

c) Dar de comer a aquellos usuarios que no lo puedan hacer por sí mismos. En este sentido, se ocupará igualmente de la recepción y distribución de las comidas a los usuarios en planta o comedor.

d) Realizar los cambios posturales y aquellos servicios auxiliares de acuerdo con su preparación técnica que le sean encomendados.

e) Comunicar las incidencias que se produzcan sobre la salud de los usuarios.

f) Limpia y prepara el mobiliario, materiales y aparatos de botiquín.

g) Acompaña al usuario en las salidas, paseos, gestiones, excursiones, juegos y tiempo libre en general. Colabora con el equipo de profesionales mediante la realización de tareas elementales que complementen los servicios especializados de aquellos, en orden a proporcionar la autonomía personal del residente y su inserción en la vida social.

h) En todas las relaciones o actividades con el residente, procura complementar el trabajo asistencial, educativo y formativo que reciban de los profesionales respectivos.

i) Actúa en coordinación y bajo la responsabilidad de los profesionales de los cuales dependa directamente.

j) Guardará absoluto silencio sobre los procesos patológicos que sufran los residentes, así como asuntos referentes a su intimidad.

k) En general, todas aquellas actividades que no habiéndose especificado antes le sean encomendadas, que estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica, y que tenga relación con lo señalado anteriormente.

Oficial administrativo: es el trabajador que actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros trabajadores a sus órdenes, realiza trabajos que exijan cálculos, estudios, preparación y condiciones adecuadas, tales como cálculos de estadística, transcripciones de libros de cuentas corrientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, de forma manual o mecanizada.

Se consideran incluidos en esta categoría los cajeros de cobros y pagos sin firma, que perciben plus de quebranto de moneda.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Auxiliar administrativo: es el trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

Oficial de mantenimiento: es el responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro. Programa el trabajo a realizar, lo realiza directamente y ordena su ejecución a los auxiliares y ayudantes de servicios técnicos.

Controlar las visitas y el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido.

Realizar las operaciones reglamentarias definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan, y que los valores correspondientes de los diferentes parámetros se mantengan dentro de los límites exigidos a éstos.

Elaborar planes de mantenimiento de aquellos oficios que específicamente no se definen legalmente.

Guardar y custodiar los libros de mantenimiento, manual de instrucciones, libro de visitas establecidos en la legislación vigente o los que en un futuro puedan establecerse. Anotar las operaciones que se realicen en las instalaciones y revisar las que ejecute personal de firmas ajenas al centro.

Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller y aquellos materiales que no le sean propios.

Tener control del montaje, funcionamiento y desmontaje de estrados, escenarios, asientos, proyector de cine, altavoces, etcétera, que sean necesarios para el normal desenvolvimiento de las actividades del centro.

Realizar todas las funciones que tengan señaladas los oficiales de los servicios técnicos, y como encargado de este departamento, responsabilizarse directamente de los trabajos efectuados y de su distribución, de la realización y cumplimiento de las órdenes que le dé la empresa, de recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección.

Tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con regularidad su actividad profesional y comunicar a la dirección las faltas que vea.

En el ejercicio de su cargo dar las máximas facilidades para la obtención de una perfecta formación profesional.

Conductor/a: conducirán los vehículos automóviles y ejecutarán como mecánicos conductores toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

Jardinero/a: arreglo, conservación y mantenimiento de los jardines y huertos de la institución, limpieza de la urbanización y vigilancia de exteriores durante el día.

Auxiliar de mantenimiento: es el operario que realiza, directamente o con la ayuda de los ayudantes, las operaciones de explotación y mantenimiento del centro, sus instalaciones y exteriores. Hace el montaje, el ajuste y la puesta a punto de todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control simple o automático de temperatura, previsiones de caudales de poder calorífico, de niveles analizadores de agua y similares, etcétera.

Limpia las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores, taller, etcétera.

Hace el montaje de tarimas, estrados, escenarios, asientos, hace la puesta en funcionamiento de altavoces, equipos de música, proyección, etcétera, para el normal desarrollo de las actividades del centro.

Realiza las pequeñas operaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas y en los aparatos portátiles considerados como utillaje.

Realiza los trabajos de paleta, planchistería, pintura, carpintería, etcétera que son necesarios para el mantenimiento de las instalaciones del edificio.

Realiza las comprobaciones periódicas en las máquinas o instalaciones marcadas en los reglamentos e instrucciones técnicas de éstos, hace que los valores definitivos en aquéllos se encuentren dentro de los límites permitidos.

Llena con su letra los comunicados de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Cocinero/a: como responsable del departamento, se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina así como de la elaboración y condimentación de las comidas, con sujeción al menú y regímenes alimentarios que propondrá para su aprobación a la dirección del centro y supervisión del departamento médico.

Supervisar los servicios ordinarios, especiales y extraordinarios que diariamente se comuniquen.

Disponer entre el personal de cocina el montaje de los carros con los menús elaborados.

Vigilar la despensa cada día, mirando de suministrar los artículos de ésta al almacén, vigilando su estado, que se encargará de sacar a medida que se necesite para su confección de los diferentes servicios a realizar.

Recontar las existencias con los administradores de las residencias, comunicar a la dirección las faltas que vea y tener en cuenta que el personal a su cargo cumpla con su actividad profesional, vigilar también su higiene y su uniformidad.

Supervisar el mantenimiento, en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento, de la maquinaria y utensilios propios del departamento tales como: bandejas, hornos, freidora, extractores, filtros, cortadoras, ollas, etcétera.

Pinche de cocina/marmitona/fregadora: bajo las órdenes del cocinero/a, realizarán la preparación de los víveres para su condimento, el encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como montar y desmontar carros de comidas y limpieza de los mismos.

La limpieza de los útiles de cocina y comedor, realizar las tareas propias de comedor-office, montar y desmontar las mesas de los comedores, limpieza de las mismas, limpieza de la vajilla de planta, y todas las funciones relacionadas con dichas tareas, poniendo un cuidado especial en el uso de los materiales encomendados.

Portero recepcionista: es el trabajador cuyas funciones consisten en la recogida y libramiento de correspondencia, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de los puntos de acceso y tareas de portería.

Colabora excepcionalmente con el personal en aquellas tareas que, por su exceso de peso, no pueda realizar este personal solo.

Cumplimenta los partes de entrada y salida de los residentes cuando estas se produzcan por permisos o vacaciones.

Archivará las peticiones de salida o retraso en la llegada de los residentes, según se contempla en el reglamento de régimen interior de la residencia.

Ayuda a aquellos residentes que lo necesiten en el traslado del equipaje hasta y desde las habitaciones, ejerciendo un obligado y discreto control de los paquetes que traigan al centro las personas que tengan acceso, igualmente el control de entradas y salidas del personal.

Mantiene el régimen establecido por la dirección para el acceso de residentes y visitantes a las diferentes dependencias de la institución. Se hace cargo de los partes de avería y les da traslado al servicio de mantenimiento.

Tiene a su cargo el traslado de los residentes, tanto dentro de la institución, como en los servicios de ambulancias, autobuses, etcétera.

Limpiador/a: realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, ventanales y balcones, mobiliario, etcétera) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

Realizar las tareas propias de limpieza de las habitaciones y zonas comunes (camas, cambios de ropa, ventanales y balcones, mobiliario, etcétera) procurando ocasionar tan pocas molestias como pueda a los residentes.

Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, alimentos en malas condiciones, etcétera).

Lavandera/planchadora: realiza su trabajo a las órdenes inmediatas de la gobernanta o de la dirección. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

Realizar las funciones propias de lavado y planchado, uso y atención de la maquinaria, tener cuidado de la ropa de los residentes y del centro, y dar la mejor utilización a los materiales.

Comunicar a su jefe inmediato las incidencias o anomalías observadas en el desarrollo de su tarea (averías, deterioros, desorden manifiesto, etcétera).

Personal no cualificado: se encargarán de la realización de las tareas elementales propias de su nivel que no requieran una especial cualificación.

Su función básica consistirá en aportar su fuerza física, por ejemplo: recogida de basuras y depositarlas en los contenedores situados al efecto en la calle, traslado de aparatos, etcétera.

ANEXO IV

Baremo

	<i>Puntos</i>
Por cada año en la empresa	1,2
Por cada año transcurrido como correpuestos y corre- turnos	1,2
Por cada año transcurrido como correpuestos	0,8
Por cada año transcurrido como correturnos	1
Títulos y diplomas relacionados con el puesto que se solicita:	
a) Cada curso de cuarenta horas lectivas	1
b) Cada curso de más de cuarenta horas lectivas	3
c) FP I	6
d) FP I más un año de antigüedad en la categoría soli- citada	5

Madrid, 10 de octubre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/24.497/00)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 10 de octubre 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 «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2808255).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Residencias Privadas de la Tercera Edad», suscrito por la Asociación Madrileña de Residencias Privadas de Tercera Edad, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 8 de agosto 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.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo laboral de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» de la Comunidad de Madrid

En Madrid y siendo las 10,00 horas del día 8 de agosto de 2000, en la calle Sor Ángela de la Cruz, 24 - escalera B - 5.º F (28020-Madrid), se reúnen los representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo laboral de «Residencias Privadas de Tercera Edad» de la Comunidad de Madrid, Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y la Asociación Madrileña de Residencias de Tercera Edad (AMRTE) a fin de proceder a los acuerdos del orden del día.

Por parte de la Asociación Madrileña de Residencias de Tercera Edad (AMRTE):

Titulares:

- Don Juan Antonio Moya Mateo.
- Don Pascual Berlanga Sarmentera.
- Don Mariano López de Ayala Genovés.
- Don Ignacio Fernández-Cid Plañol.
- Doña Pilar Gómez Trelles.
- Don Miguel Ángel García Martínez.

Suplentes:

- Don Javier Puch Álvarez.
- Don Gerardo Rodríguez Rey.

Por parte de Comisiones Obreras:

Titulares:

- Doña Ana Isabel Vega Álvarez (Parque Coimbra).
- Doña Visitación Barrado Ávila (Juan Pablo II).
- Doña Inés María Gutiérrez Fernández (Santa María y San Celedonio).
- Doña Susana Pérez Benito (Encinar).

Asesor:

- Doña Margarita Endérez Marcos.
- Don José María Vela-Hidalgo Gómez.

Por parte de Unión General de Trabajadores:

Titulares:

- Doña Gloria Ruiz López (Fundación Catalina Suárez).
- Doña María de los Ángeles Serrano García (Residencia Juan Pablo II).

Asesor:

- Don Juan Boluda Molina.
- Don Celso Sánchez García.

La comisión paritaria, acuerda una revisión salarial correspondiente al año 1999 incrementando un 1,1 por 100 en todos los conceptos retributivos del convenio colectivo de «Residencias Privadas de la Tercera Edad» de la Comunidad de Madrid, vigente en la actualidad, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1999, según tablas que se adjuntan, asimismo se acuerda incrementar el salario base de los trabajadores a los

que se les aplica el artículo 7.º Garantía ad personam en idénticos porcentajes y fecha de efectos.

Sin más asuntos que tratar finaliza la reunión a las 12,00 horas en el mismo día de su celebración.

Por la Asociación Madrileña de Residencias de Tercera Edad (AMRTE):

— Don Juan Antonio Moya Mateo.

Por Comisiones Obreras:

— Doña Ana Isabel Vega Álvarez.

Por Unión General de Trabajadores:

— Doña Gloria Ruiz López.

Retribuciones año 1999

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Transporte</i>
Administrador	174.803	3.000	7.026
Gerente	174.803	3.000	7.026
Director	174.803	3.000	7.026
Médico	146.943	3.000	7.026
Titulado superior	146.943	3.000	7.026
Supervisora	117.412	3.000	7.026

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Transporte</i>
ATS/DUE	117.412	3.000	7.026
Asistente social	117.412	3.000	7.026
Fisioterapeuta	117.412	3.000	7.026
Terapeuta ocupacional	117.412	3.000	7.026
Titulado medio	117.412	3.000	7.026
Gobernanta	96.500	3.000	7.026
Oficial mantenimiento	95.057	3.000	7.026
Oficial administrativo	95.057	3.000	7.026
Conductor	95.057	3.000	7.026
Jardinero	95.057	3.000	7.026
Gerocultor	96.500	3.000	7.026
Auxiliar mantenimiento	95.057	3.000	7.026
Auxiliar administrativo	95.057	3.000	7.026
Cocinero	93.127	3.000	7.026
Portero/recepcionista	93.127	3.000	7.026
Limpiador/a	86.110	3.000	7.026
Pinche de cocina	86.110	3.000	7.026
Lavandera/planchadora	86.110	3.000	7.026
Personal no cualificado	86.110	3.000	7.026

Madrid, 10 de octubre de 2000.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/24.500/00)