BOLETIN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Suplemento al número 81, correspondiente al día 5 de abril de 2001

Fascículo I

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

Convenios colectivos

– Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de los acuerdos adoptados con fecha 18 de diciembre de 2000 por la comisión paritaria del convenio colectivo de la «Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima». (Código número 2801422) 3

– Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «La Casera, Sociedad Anónima». (Código número 2802472) 4

– Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Hostelería y Actividades Turísticas», suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería-Restauración de la Comunidad de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2802085) 12

– Resolución de 21 de febrero 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 «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima y Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, Sociedad Anónima» —sección recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria de San Fernando de Henares—. (Código número 2810583) 19

– Resolución de 28 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general, suscrito por la comisión paritaria. (Código número 2800775) 24

– Resolución de 28 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio del Mueble» suscrito por la comisión paritaria [Asociación de Empresarios de Comercio del Mueble (ASEMCOM), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores]. (Código número 2800755) 26

– Resolución de 2 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2801055) ... 27

– Resolución de 2 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima». (Código número 2809122) 49

– Resolución de 2 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Cruz Roja Española» —oficina central—. (Código número 2807291) 70

– Resolución de 5 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «Schering Plough, Sociedad Anónima» y el comité de empresa. (PCM-36/2001) 85

– Resolución de 5 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «United Parcel Service España» (Centro de Transportes de Madrid) y el comité de empresa. (PCM-50/2001) 85
– Resolución de 5 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «Emsur Mac Donell, Sociedad Anónima» y el comité de empresa. (PCM-59/2001) 87
– Resolución de 6 de marzo de 2001, 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 «Hospedaje», suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid, Sindicato de Comercio de Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras y Federación de Trabajadores de Comercio de Hostelería, Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores de Madrid. (Código número 2809435) 88
– Resolución de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la «Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima» y el comité de huelga. (PCM-70/2001) 89
– Resolución de 6 de marzo de 2001, 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 y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas», suscrito por la Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos de Deportes de Madrid, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2802775) 90
– Resolución de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «Productos Roche, Sociedad Anónima» y los presidentes del comité de empresa de los centros Josefa Valcárcel y Leganés. (PCM-34/2001) 100
– Resolución de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Cofares» de 10 de octubre de 2000 101
– Resolución de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima». (Código número 2811072) 101
– Resolución de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Difusora de Seguros Correduría de Seguros, Sociedad Anónima». (Código número 2811062) 115
– Resolución de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Confección de Guantes de Piel y Similares», suscrito por la comisión negociadora. (Código número 2801005) 127

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de los acuerdos adoptados con fecha 18 de diciembre de 2000 por la comisión paritaria del convenio colectivo de la «Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima». (Código número 2801422).

El citado convenio colectivo, pactado para los años 2000 y 2001, establecía en su capítulo V, una nueva jornada laboral anual y unos nuevos sistemas de libranza durante su segundo año de vigencia.

Examinados los acuerdos por los que la comisión paritaria efectúa la adecuación de la duración media de la nueva jornada diaria y de los nuevos sistemas de libranza para aquellos colectivos de trabajadores que no los tenían regulados en el propio convenio, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

1.° Inscribir el acta de 18 de diciembre de 2000, de la comisión paritaria del convenio colectivo de la «Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima» en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Acta de la reunión de la comisión paritaria

Representación empresarial:
— Don Tomás Burgaleta Hernando.
— Don Juan Hernández Vigueras.
— Don Tomás de Corral y Mena.
— Don José Luis de Bustos y Miguel.
— Don Francisco-F. González García.
— Don Juan-José Navarro Blas.

Representación laboral:
— Don Félix Mejía Palancar.
— Don Juan Cruz Durán García.
— Don Manuel Mateos Hidalgo.
— Don Jesús Villalta del Río.
— Don Antonio Rosas Garrido.
— Don Juan Domingo Richart Gutiérrez.

En Madrid, siendo las doce horas del día 18 de diciembre de 2000, se reúnen en el domicilio social de la «Empresa Municipal de Transportes de Madrid, Sociedad Anónima», calle de Alcántara, número 24 las personas anotadas al margen integrantes de la comisión paritaria creada al efecto en el artículo 10 del vigente convenio colectivo 2000-2001.

Abierta la reunión se pasa a analizar el único punto del orden del día.

El vigente convenio colectivo 2000-2001 establece para su segundo año de vigencia una nueva jornada laboral anual y unos nuevos sistemas de libranza, lo que hace necesaria la adecuación de la duración media de la nueva jornada diaria y de los nuevos sistemas de libranza en aquellos colectivos de trabajadores que no tienen regulados los mismos en el vigente convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el capítulo V del mismo.

A tales efectos, las representaciones empresarial y laboral integrantes de la comisión paritaria, adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero. Con fecha 1 de enero de 2001 entrarán en vigor los nuevos sistemas de libranza y la duración media de la nueva jornada diaria conforme a lo establecido para el segundo año de vigencia del presente convenio colectivo para 2000-2001.

Segundo. Los nuevos ciclos de libranza regulados, tanto en el convenio colectivo vigente como en la presente acta, a partir del 1 de enero de 2001, sustituirán a los ciclos vigentes hasta dicha fecha, considerándose los mismos completados y concluidos y sin que proceda compensación alguna correspondiente al ciclo que a dicha fecha se le esté aplicando a cada trabajador.

Tercero. De conformidad con lo establecido en el artículo 5.2.2.B'c') del vigente convenio colectivo se acuerdan para el segundo año de vigencia del mismo los siguientes sistemas de libranza y duración media de la jornada diaria para los colectivos de trabajadores que a continuación se indican:

a) Encargados de agencia de recaudación: este personal librará dos días fijos en semana, sábado y domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas treinta y seis minutos.

b) Inspectores en estación (pista): este personal librará dos días fijos en semana, viernes y sábado.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas treinta y seis minutos.

c) Agentes de recaudación, conductores auxiliares de estación, auxiliares de movimiento en control, inspectores y auxiliares de movimiento en nombramiento de servicio: este personal librará ocho días en cuatro semanas con la siguiente rotación:

— Primera semana: lunes-martes.
— Segunda semana: miércoles-jueves.

— Tercera semana: viernes, sábado y domingo.
— Cuarta semana: domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas treinta y seis minutos.

d) Auxiliares de movimiento en casetas y centro distribuidor: este personal librará cinco días en tres semanas con la siguiente rotación:

— Primera semana: sábado-domingo.
— Segunda semana: sábado-domingo.
— Tercera semana: domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas seis minutos.

e) Personal del departamento de telecomunicaciones: este personal librará once días en seis semanas en la siguiente rotación:

— Primera semana: sábado-domingo.
— Segunda semana: sábado-domingo.
— Tercera semana: sábado-domingo.
— Cuarta semana: sábado-domingo.
— Quinta semana: sábado-domingo.
— Sexta semana: domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas veinte minutos.

f) Personal de guardería. Agentes auxiliares, ordenanzas: este personal librará en uno de los dos sistemas de libranza siguientes en función del puesto de trabajo al que esté asignado:

a) Ocho días en cuatro semanas con la siguiente rotación:

— Primera semana: lunes-martes.
— Segunda semana: miércoles-jueves.
— Tercera semana: viernes, sábado y domingo.
— Cuarta semana: domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas treinta y seis minutos.

b) Dos días fijos en semana, sábado y domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas treinta y seis minutos.

Cuarto: de conformidad con lo establecido en el artículo 5.2.3 bis del vigente convenio colectivo se acuerdan para el segundo año de vigencia del mismo, los siguientes sistemas de libranza:

a) Personal de talleres depósitos de autobuses y almacenes auxiliares: este personal, dentro de un ciclo de veinticinco semanas, librará en sábados y domingos en veinte semanas y rotativamente de lunes a viernes en los otros cinco según el detalle que figura en el anexo I del presente acta.

La duración media de la jornada diaria para el personal con este sistema de libranza será de siete horas y treinta y seis minutos.

b) Personal de avituallamiento y limpieza con jornada de trabajo de cuatro horas en depósitos: este personal dentro de un ciclo de diez semanas librará en sábado y domingo en cinco semanas y rotativamente de lunes a viernes en los otros cinco, según el detalle que figura en el anexo II del presente acta.

c) Personal de instalaciones y servicios: este personal librará dos días fijos en semana, sábado y domingo.

La duración media de la jornada diaria para este personal será de siete horas treinta y seis minutos.

Quinto: de conformidad con lo establecido en el artículo 5.2.3. bis del convenio colectivo el denominado turno mixto, cuya creación está prevista para el segundo año de vigencia del convenio, entrará en vigor antes del próximo día 10 de enero de 2001.

Y no habiendo más cuestiones que tratar se da por terminada la comisión paritaria a las 13,00 horas.

ANEXO I

Acta de la comisión paritaria

Personal de depósito de autobuses y almacenes auxiliares

Sistema de libranza

— Primera semana: sábado-domingo.
— Segunda semana: sábado-domingo.
— Tercera semana: sábado-domingo.
— Cuarta semana: sábado-domingo.
— Quinta semana: lunes-martes.
— Sexta semana: sábado-domingo.
— Séptima semana: sábado-domingo.
— Octava semana: sábado-domingo.
— Novena semana: sábado-domingo.
— Décima semana: martes-miércoles.
— Undécima semana: sábado-domingo.
— Duodécima semana: sábado-domingo.
— Decimotercera semana: sábado-domingo.
— Decimocuarta semana: sábado-domingo.
— Decimoquinta semana: miércoles-jueves.
— Decimosexta semana: sábado-domingo.
— Decimoséptima semana: sábado-domingo.
— Decimoctava semana: sábado-domingo.
— Decimonovena semana: sábado-domingo.
— Vigésima semana: jueves-viernes.
— Vigésimo primera semana: sábado-domingo.
— Vigésimo segunda semana: sábado-domingo.
— Vigésimo tercera semana: sábado-domingo.
— Vigésimo cuarta semana: sábado-domingo.
— Vigésimo quinta semana: lunes-viernes.

ANEXO II

Acta de la comisión paritaria

Personal de avituallamiento y limpieza (depósito)

Sistema de libranza

— Primera semana: sábado-domingo.
— Segunda semana: lunes-martes.
— Tercera semana: sábado-domingo.
— Cuarta semana: martes-miércoles.
— Quinta semana: sábado-domingo.
— Sexta semana: miércoles-jueves.
— Séptima semana: sábado-domingo.
— Octava semana: jueves-viernes.
— Novena semana: sábado-domingo.
— Décima semana: lunes-viernes.

Madrid, 21 de febrero de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.326/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «La Casera, Sociedad Anónima». (Código número 2802472).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «La Casera, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Texto articulado del convenio colectivo de empresa, para el centro de trabajo de la delegación comercial de Madrid

CAPÍTULO PRIMERO

Representación y ámbito de aplicación

Artículo 1.° *Ámbito de aplicación.*—El contenido del presente convenio ha sido pactado por la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores, partes que previa y mutuamente se reconocen facultades para la firma de este convenio.

a) Ámbito funcional: este convenio afecta al centro de trabajo de la delegación comercial de Madrid de «La Casera, Sociedad Anónima» sociedad comprendida en el sector de alimentación, grupo bebidas refrescantes.

b) Ámbito territorial: afecta al personal adscrito a la delegación comercial de Madrid de «La Casera, Sociedad Anónima» donde quiera que ésta esté ubicada en cada momento.

c) Ámbito personal: afecta a todo el personal adscrito al centro de trabajo de la delegación comercial de Madrid, indicado en el apartado anterior, a excepción de directores, delegados comerciales y jefes regionales de administración.

d) Ámbito temporal: el presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000, pero se entenderá prorrogado tácitamente por anualidades si con una antelación mínima de tres meses del término del mismo o de cualquiera de sus prórrogas ninguna de las partes denunciase el fin de su vigencia ante la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid y comunicase fehacientemente a la otra tal decisión.

Art. 2.° *Partes que conciertan el convenio.*—El presente convenio está concertado por la prepresentación legal de la empresa ostentada por don Antonio García de Blas como director general y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo integrada por don Ángel Esteban Rodríguez, don Ángel Martín Chaparro y don Pedro Nieto Martínez.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 3.° *Generalidades*:

a) A tenor de lo dispuesto en las disposiciones vigentes para las industrias de bebidas refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Corresponde al comité de empresa funciones de asesoramiento, orientación, propuesta e informe de lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo según la normativa vigente al respecto.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal por grupos y departamentos

Art. 4.° El personal de la empresa estará clasificado en tres grandes grupos en función al tipo de trabajo que realice.

a) Grupo I:

Personal administrativo y subalterno: está incluido en este grupo aquel personal que realiza trabajos administrativos, contables u otros análogos y que es específicamente el que a continuación se relaciona:

— Personal de las oficinas de administración y contabilidad, personal, proceso de datos, secretaría, caja, comercial, distribución y transporte, control, almacén general.
— Controladores.
— Personal subalterno.
— Telefonista.
— Personal servicios auxiliares administración.

b) Grupo II:

Personal de servicios complementarios y auxiliares: está incluido en este grupo aquel personal que realice trabajos de orden técnico, material y mecánico y que es específicamente el que a continuación se relaciona:

Personal de almacén:

— Carretilleros.
— Mozos de control.
— Almacén general.

c) Grupo III:

Personal comercial: el personal incluido en este grupo, es el que se dedica a la actividad de ventas, promoción y distribución de los productos fabricados o comercializados por la empresa y se divide en los siguientes sub-grupos:

c.1. Sub-grupo A:

Personal de comercialización: está incluido en este subgrupo aquel personal cuya función o trabajo principal sea la promoción y venta de los productos fabricados o comercializados por la empresa y que es específicamente el que a continuación se relaciona:

— Supervisores de ventas y merchandising.
— Monitores de ventas.
— Promotores de ventas.
— Preventistas.
— Merchandisers.

c.2. Sub-grupo B:

Personal de distribución: está incluido en este sub-grupo aquel personal cuya función o trabajo principal sea la de organizar, planificar o distribuir los productos fabricados o comercializados por la empresa y que es específicamente el que a continuación se relaciona:

— Jefe de almacén.
— Encargados de distribución y transporte.

Art. 5.° *Organigrama funcional.*—Con independencia de la clasificación del personal por grupos ya reflejados anteriormente, dicho personal estará encuadrado en los distintos departamentos con arreglo al organigrama de la empresa el cual se adjunta.

Los departamentos, categorías y puestos de trabajo reflejados en el organigrama, son meramente enunciativos y no supone en modo alguno la obligatoriedad de la existencia de todos ellos ni en consecuencia la necesidad de cubrir todas las plazas que en el mismo se relacionan, salvo en el caso de que la necesidad o el volumen de la empresa lo requiera.

Art. 5.° bis. *Movilidad funcional.*—No obstante lo anterior, con el objeto de un menor y más adecuado aprovechamiento del personal, en su organización interna, se acuerda una movilidad funcional en el seno de la empresa, en base y con limitaciones según el cuadro que se adjunta como anexo III.

La representación de la empresa y de los trabajadores se comprometen a constituir, de la forma más inmediata posible, una comisión de trabajo para la redacción y aprobación de un texto que desarrolle la movilidad funcional en el seno de la compañía, según el cuadro mencionado.

CAPÍTULO IV

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 6.° *Ingresos*.—Para ingresar en la empresa se estará a lo dispuesto por las leyes vigentes en materia de contratación.

Art. 7.° *Ascensos*.—Serán de libre designación de la empresa entre el personal de la misma, los promovidos a las categorías de técnicos, encargados de grupo, cajero, telefonista y vigilante.

Los promovidos a las demás categorías, se cubrirán por concurso-oposición entre los trabajadores del mismo u otro grupo y categoría inmediata inferior.

El concurso-oposición citado en el párrafo anterior, se desarrollará con arreglo a lo previsto en el artículo 9.°, párrafo c) y siguientes de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes. Sólo en caso de que no hubiera concursantes o de que se demostrara la incapacidad de éstos, tras las pruebas o exámenes oportunos, podrá la empresa recurrir a contratar personal del exterior.

No obstante lo anteriormente reflejado, se establecen las siguientes normas:

Los auxiliares de administración pasarán automáticamente a la categoría inmediata superior siempre y cuando lleven diez años de antigüedad en la empresa.

Asimismo podrán acceder a concurso-oposición cuando lleven siete años de antigüedad en la empresa.

b) Los oficiales de 2.ª de administración pasarán automáticamente a la categoría inmediata superior siempre y cuando lleven diez años de antigüedad en la categoría.

Asimismo podrán acceder al concurso-oposición, cuando lleven siete años de antigüedad en la categoría.

En los citados concurso-oposición serán aprobados y ascendidos el 25 por 100 de los presentados. Todos los trabajadores que asciendan automáticamente como consecuencia de lo dispuesto en los párrafos precedentes, seguirán realizando la misma función y clase de trabajo de la categoría en la que se encontraban, sin perjuicio de los derechos económicos de la categoría superior adquirida.

Art. 8.° *Ceses*.—Se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes en esta materia.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Art. 9.° Las retribuciones salariales serán de cobro mensual y percibidas por los trabajadores por transferencia bancaria a la entidad, agencia y número de cuenta corriente que cada productor determine.

Art. 10. Los conceptos salariales a continuación relacionados han sido incrementados en los porcentajes pactados para el año 2000 respecto de los establecidos en convenio de empresa de 1999.

— Salario base. — Puesto trabajo chóferes.
— Pagas extras — Bolsa de vacaciones.
— Quebranto de moneda. — Gratific. fin de campaña.

a) Salario base: los importes fijados en el presente convenio para este concepto, en función a las categorías y una vez aplicado el incremento pactado, son los que a continuación se relacionan:

Categoría	*Mensual pesetas*	*Día pesetas*
Licenciado	122.899	
Perito	122.899	
ATS	122.899	
Encargado general	122.899	
Encargado de sección	112.686	
Encargado de grupo	108.368	
Capataz de turno	102.580	3.372
Oficial de 1.ª	99.203	3.262
Oficial de 2.ª	95.724	3.147
Auxiliar	94.077	
Ayudante	94.072	3.092
Azafata-demostradora	94.072	3.092
Subalterno	92.363	

b) Complemento de cantidad o calidad de trabajo.

Primas convenio: las cantidades establecidas para estos conceptos salariales una vez incrementadas, son las a continuación relacionadas:

b.1) Prima de producción: será percibida por el personal clasificado en el grupo II, personal de fabricación, servicios complementarios y auxiliares, y se devengarán por día real y efectivamente trabajado, con arreglo a las siguientes categorías e importes:

	Pesetas/día
Encargado general	3.526
Encargado de sección	3.272
Capataz de turno	3.147
Oficial 1.ª, 2.ª y ayudantes	2.377

b.2) Prima distribución: será percibida por el personal clasificado en el grupo III, personal comercial sub-grupo B, personal de distribución y se devengará por día real y efectivo trabajado y en base a los litros realmente distribuidos en cada tarea diaria, con arreglo a las siguientes categorías, denominaciones e importes:

— Encargado de distribución y transporte (encargado de grupo).

Encargado de distribución y transporte: este personal percibirá la cantidad de 0,02442 pesetas por litro distribuido en las áreas de venta directa e indirecta.

Chófer distribuidor y ayudante distribuidor: el personal que realice esta función percibirá la cantidad de 1,3654 ó

0,7104 pesetas por litro, según que el mismo haya sido distribuido en el área de venta directa o indirecta respectivamente.

Cuando el personal de distribución por causas no imputables a su voluntad quedara sin poder desempeñar su trabajo habitual, se le respetará el salario y la prima de distribución mínima de ruta directa.

b.3) Prima comisión: será percibida por el personal clasificado en el grupo III-personal comercial, subgrupo A, personal de comercialización y se devengará por día real y efectivamente trabajado y en base a los litros realmente vendidos y promocionados, en base a lo que se especifica en el párrafo siguiente.

Este concepto variable, como retribución del trabajo de tarea, se regulará en base a lo recogido en el escrito que desarrolla el nuevo sistema de retribución por este concepto, de fecha 23 de julio de 1997, diseñado con la colaboración de la comisión constituida al efecto, integrada por miembros de la representación legal de los trabajadores, de los distintos centros de trabajo, y suscrita en sus propios términos por la representación legal de los trabajadores de este centro, según acta de fecha 1 de octubre de 1997.

Este nuevo sistema se aplicará desde el 1 de enero de 1998.

Al personal mencionado anteriormente que viniese percibiendo cantidades fijas en sustitución de dichos conceptos y no se adhieran a dicho nuevo sistema, se les respetarán éstas en las cuantías que vienen percibiendo.

Rappeles: desde el 1 de enero de 1998 quedarán suprimidos todos los rappeles y demás incentivos por ventas que el personal comercial viniese percibiendo, no afectando al plus por puesto de trabajo.

b.4) Prima convenida: será percibida por el personal clasificado en el grupo I-personal administrativo y subalterno y se devengará por día real y efectivo trabajado, con arreglo a las siguientes categorías e importes:

Categoría	*Importes pesetas/día*
Licenciado	4.030
Perito	3.782
Perito ATS	1.796
Encargado general	3.526
Encargado de sección	3.272
Oficial 1.ª	3.017
Oficial 2.ª	2.758
Auxiliar	2.377
Subalterno	2.377

c) Puesto trabajo chóferes: el personal de ventas y distribución que utiliza vehículo de empresa para su trabajo percibirá por este concepto la cantidad de 5.190 pesetas/mensuales.

d) Otros puestos de trabajo: estos complementos salariales se devengarán por ocupación real diaria y efectiva del puesto de trabajo asignado y en base a las especiales características del mismo y será percibido por el personal que desempeñe los puestos de trabajo a continuación relacionados:

d.1) Carretilleros: este personal percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo de 796 pesetas diarias.

d.2) Mozos de control: este personal percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo de 796 pesetas diarias.

d.3) Operadores-proceso de datos: este personal y sin distinción de categorías percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo de 973 pesetas diarias.

d.4) Para el personal de administración sin distinción de categorías, que no percibiera ninguna retribución por puesto de trabajo, se establece la cantidad de 250 pesetas diarias por este concepto.

d.5) Personal de mantenimiento de fábrica y taller de vehículos: este personal y como consecuencia de las especiales características que concurren dentro de lo que son sus funciones laborales, percibirá un complemento personal por puesto de trabajo en base a la categoría e importe que a continuación se relacionan:

	Pesetas/día
Encargado de sección	1.088
Capataz de turno	1.088
Oficial 1.ª y 2.ª	1.069
Ayudante	796

No se percibirá ningún otro complemento salarial por puesto de trabajo que los expresamente recogidos en este artículo.

e) Quebranto de moneda: por este mismo concepto la empresa abonará al personal de caja la cantidad de 157 pesetas por día real y efectivo trabajado.

Se reconoce el quebranto de moneda a los cobradores de facturas que percibirán la cantidad de 1.858 pesetas mensuales.

f) Niveles de puestos de trabajo para el personal administrativo: se establece un complemento salarial de calidad de trabajo para ciertos puestos de trabajo en la administración consistentes en la retribución de 1.970 pesetas día, 1.284 pesetas día o 767 pesetas día, bien que estos puestos sean de nivel A, B, o C, respectivamente. Estos puestos de trabajo así como su valoración cualitativa serán de designación y juicio y criterio único de la dirección de la empresa y serán desempeñados por aquellos empleados que demuestren en todo momento capacidad y conocimientos suficientes para la perfecta ejecución de los mismos.

Art. 11. *Jornada nocturna*.—Se abonará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Art. 12. *Trabajo de categoría superior*.—A petición de la empresa el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la suya. Esta situación sólo podrá darse accidentalmente y en los siguientes casos:

Por ausencias temporales de sus productores por accidente, enfermedad, servicio militar, licencias, vacaciones, sanciones y situaciones semejantes. Asimismo como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de esta industria. En este caso tales trabajos no tendrán una duración superior a los seis meses dentro de cada anualidad. Si se superase dicho período de tiempo ocupando el citado puesto de categoría superior un mismo o distintos productores de categoría inferior se entenderá que existe vacante en la plantilla y la dirección de la empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla. Si es el mismo productor se le reconocerá automáticamente la categoría del puesto de trabajo que ha venido desempeñando.

El personal afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe, percibiendo en este caso dicha retribución desde el primer día.

Art. 13. *Trabajo de categoría inferior*.—Por necesidades transitorias o imprevistas o por inexistencia transitoria de personal para cubrir ciertos puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar las funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa

entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlo a cabo por parte de cualquiera de dichos trabajadores. Cuando se produzcan estos hechos serán informados y oídos los representantes de los trababajadores.

Art. 14. *Pagas extraordinarias*.—Se establecen tres pagas extraordinarias en el año, que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas pagas se abonarán en la primera quincena del mes a que correspondan.

Dichas pagas están compuestas por: salario base y antigüedad.

Art. 15. *Dietas*.—Se establece para desplazamientos fuera de la provincia y que sea preciso pernoctar fuera del domicilio habitual, lo siguiente:

Para todo el personal sin distinción de categoría se cobrará una dieta que podrá oscilar ente 1.500 y 2.000 pesetas diarias según funciones a realizar en cada desplazamiento.

Art. 16. *Ayuda comidas del personal comercial.*—Para dicho personal que trabaja a jornada partida y tenga que comer en ruta, la empresa contribuirá con una cantidad en concepto de ayuda a comida por importe de la misma, fijándose un límite máximo diario de 1.300 pesetas diarias. El abono de dicho importe se realizará previa la necesaria justificación mediante la factura o ticket correspondiente. Este acuerdo sustituye y deja sin efecto cualquier otra cantidad que hubiere sido establecida por este concepto o estuviera siendo abonada.

Art. 16 bis. *Invitaciones a clientes.*—Quedan suprimidos los denominados «gastos de bolsillo» y cualquier otra cantidad para invitaciones a clientes.

No se establece cantidad alguna para la compensación de gastos por invitaciones a clientes. Cualquier invitación que, circunstancialmente, deba producirse por razones del trabajo, ha de ser previamente aprobada por el delegado comercial y justificada con el correspondiente ticket o factura.

Art. 17. *Revisión salarial*.—Si al 31 de diciembre del año 2000 el índice de precios al consumo real fuese superior al 3 por 100, la empresa garantiza el pago de las diferencias que pudieran existir entre aquel 3 por 100 y el referido índice de precios al consumo, incrementando las tablas y demás conceptos salariales en dicha diferencia. Esta posible diferencia, se abonará con efecto retroactivo desde 1 de enero de 2000.

CAPÍTULO VI

Gratificaciones

Art. 18. *Bolsa de vacaciones*.—Teniendo en cuenta la época de disfrute de vacaciones se establece una gratificación de:

— Veinticinco días de salario base más antigüedad para el personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero.
— Veinte días de salario base más antigüedad para el personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de marzo, abril, mayo, septiembre y octubre.
— Quince días de salario base más antigüedad para el personal que disfrute sus vacaciones durante los meses de junio, julio y agosto.

Art. 19. *Fin de campaña*.—A todo el personal y sin distinción de categorías se abonará durante la primera quincena del mes de septiembre y por este concepto una gratificación de 122.133 pesetas.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Art. 20. *Ayuda familiar*.—Ayuda por esposa: el importe de dicha ayuda será de 1.437 pesetas mensuales para todos los productores que estén en esta situación y no trabaje uno de los cónyuges.

Ayuda por hijos: el importe de dicha ayuda será de 915 pesetas mensuales por hijo menor de dieciocho años.

Art. 21. *Seguro colectivo de vida, accidente, enfermedad profesional y enfermedad común*.—Por los riesgos enunciados la empresa abonará por sí o mediante la contratación con la correspondiente entidad de seguros las siguientes cantidades:

a) En caso de muerte de un trabajador a su cónyuge o derechohabientes del mismo, la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

b) Para el caso de incapacidad permanente total por accidente, enfermedad profesional o común, la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

c) Para el caso de incapacidad permanente absoluta por las mismas causas, la cantidad de 4.000.000 de pesetas.

De conformidad con lo expuesto, estas indemnizaciones podrán ser financiadas por la empresa o aseguradas mediante la contratación de un seguro mercantil en la compañía que ésta estime oportuna a la elección de la misma.

Art. 22. *Seguro individual chóferes de distribución y comercialización*.—Se contratará un seguro individual para todos los chóferes de distribución que cubra los servicios jurídicos, socorro de inutilidad o defunción y ayuda económico social, seguro éste que se hará extensible al personal de comercialización que utilice vehículos de la empresa.

Art. 23. *Formación profesional*.—Se establece un fondo de 174.818 pesetas mensuales para atender a las propuestas del personal encaminadas a su desarrollo profesional. Este fondo estará a cargo del comité de valoración, que analizará y aprobará las solicitudes. Este comité determinará las condiciones exigibles para cada caso. El trabajador que perciba una ayuda por este concepto deberá continuar en la empresa dos años o devolverá el costo de su instrucción con el cargo de los intereses legales establecidos, siempre que el cese en la empresa sea por causa imputable a su voluntad. Si el 31 de diciembre existiera un fondo sobrante en el fondo constituido en el párrafo anterior el comité gestor del mismo procederá a reintegrarlo a la empresa.

Para poder solicitar y beneficiarse de este fondo es condición indispensable el haber prestado, al menos, un año de servicio en la empresa.

Art. 24. *Prendas de trabajo*.—Para el personal de reparto la empresa facilitará un equipo de verano y otro de invierno cada año, así como una prenda de lluvia cada dos años. El calzado de invierno se repondrá según necesidades, previa entrega de las botas deterioradas, y el calzado de verano (zapatos) cada dos años.

Para el personal de fábrica, controladores, carretilleros, mantenimiento de fábrica y taller de vehículos, la empresa facilitará un equipo de verano y otro de invierno cada año. El calzado reglamentario determinado por normas de seguridad se repondrá según necesidades, previa entrega de las botas deterioradas.

Al personal ubicado dentro de lo que es el proceso de fabricación, controladores y carretilleros se le entregará una prenda de abrigo (anorak) cada dos años. Esta prenda al igual que el resto de las que fueron entregadas deberán ser utilizadas única y exclusivamente durante el servicio, quedando por tanto expresamente excluido su uso fuera del mismo.

Al personal de mantenimiento de fábrica y taller de vehículos se le facilitará una prenda de abrigo (jersey) cada dos años. Asimismo y cada dos años se facilitará a las citadas secciones de mantenimiento de fábrica y taller de vehículos una prenda de abrigo (anorak).

Para el personal ordenanza y botones la empresa facilitará un traje cada año, una prenda de lluvia y un par de zapatos, estos últimos se repondrán según necesidades.

Para el personal de proceso de datos y control de calidad, la empresa facilitará una bata cada año que se repondrá según necesidades.

Para el personal de limpieza, la empresa facilitará dos batas cada año que se repondrán según necesidades. Asimismo se le facilitará el calzado adecuado que se repondrá también según necesidades.

Para el personal de comercialización sub-grupo A, la empresa facilitará un equipo de verano y otro de invierno cada año. Con cada uno de estos equipos se entregarán dos pantalones.

Asimismo se entregará una prenda de lluvia (anorak) cada cuatro años y un par de zapatos que se repondrán según necesidad, previa entrega de los zapatos deteriorados.

Para el personal de cobradores la empresa facilitará un par de zapatos de invierno y otro de verano, así como una prenda de lluvia (anorak) cada dos años.

Art. 25. *Premios por años de servicio*.—El personal al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la empresa percibirá por una única vez y con tal motivo una paga extraordinaria compuesta por: salario base y antigüedad.

El personal que con anterioridad a 1990 hubiera cumplido veinticinco años de antigüedad en la empresa, percibirá una paga extraordinaria compuesta de salario base y antigüedad, en el momento de su cese o baja en la misma.

La empresa entregará a los trabajadores al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la misma, por una única vez y con tal motivo un premio consistente en un reloj marca Omega o categoría similar.

Asimismo el personal al cumplir los quince años de antigüedad en la empresa recibirá de la misma y también por única vez, un premio consistente en un reloj.

Art. 26. *Jubilación a los sesenta y cinco años*.—Los trabajadores que causen baja en la empresa por pasar a la situación de jubilación por haber cumplido sesenta y cinco años y cuenten al menos con una antigüedad de diez años, recibirán una indemnización por una sola vez consistente en cuatro mensualidades del salario base que vinieran percibiendo. Solamente se tendrá derecho a esta indemnización cuando dicha baja se produzca en el momento de cumplir el trabajador sesenta y cinco años o como máximo al mes inmediato siguiente de haberlos cumplido.

Art. 27. *Jubilación anticipada*.—Cuando el trabajador hiciera uso de la jubilación anticipada, desde los sesenta hasta los sesenta y cuatro años, tendrá opción a hacerlo con arreglo a cualquiera de las dos modalidades a continuación enumeradas:

Primera: la empresa abonará al trabajador, siempre que éste cause baja en la misma la diferencia económica que pudiera existir entre la pensión que por dicha jubilación pudiera quedarle mensualmente y el salario real también mensual establecido para su categoria profesional dentro del convenio de empresa vigente en todo momento y hasta que el trabajador cumpla los sesenta y cinco años de edad.

Asimismo percibirá como cualquier otro trabajador en activo aquellas mejoras de índole económico que la empresa pudiera establecer para sus trabajadores hasta que el trabajador acogido a esta modalidad primera cumpla los sesenta y cinco años de edad.

Segunda: la empresa y siempre que el trabajador opte por la jubilación anticipada desde los sesenta años y como máximo hasta el mes inmediato siguiente de cumplir los sesenta y cuatro años, abonará a dicho trabajador una indemnización como consecuencia de su baja en la empresa, con arreglo a la siguiente normativa e importes:

— Jubilación a los sesenta años: 3.411.072 pesetas.
— Jubilación a los sesenta y un años: 2.842.560 pesetas.
— Jubilación a los sesenta y dos años: 2.274.048 pesetas.
— Jubilación a los sesenta y tres años: 1.705.536 pesetas.
— Jubilación a los sesenta y cuatro años: 1.137.024 pesetas.

Art. 28. *Nupcialidad*.— Para todo el personal sea cual fuera su categoría profesional el premio por nupcialidad será de 24.801 pesetas (con una antigüedad mínima de un año).

Art. 29. *Natalidad*.—Para todo el personal y por este concepto la empresa concederá un premio consistente en 12.400 pesetas por hijo nacido durante la vigencia del presente convenio. En el supuesto de que el matrimonio estuviera compuesto por trabajadores de la empresa dicho premio lo recibiría uno de ellos. (Con una antigüedad mínima de un año.)

Art. 30. *Ayuda a minusválidos*.—Como ayuda económica queda establecida la cantidad de 34.964 pesetas mensuales, siempre que se acredite el cobro por minusválido físico o mental en la Seguridad Social.

Art. 31. *Fallecimientos*.—En caso del fallecimiento de un trabajador, su cónyuge o derechohabientes percibirán una ayuda por una sola vez consistente en seis mensualidades de su salario real. Asimismo como auxilio de sepelio la empresa abonará al cónyuge o derechohabientes la cantidad de 186.472 pesetas.

Art. 32. *Economato*.—La empresa abonará las cuotas mensuales.

Art. 33. *Lagunas laborales*.—Este fondo compensatorio será administrado por el comité de valoración con arreglo a las funciones que se le confieren en el capítulo «órganos representativos» del presente convenio.

Art. 34. *Ayuda por estudios*.—Se establece por este concepto una ayuda económica de 9.000 pesetas anuales para los hijos de los trabajadores que cursen estudios de Educación General Básica y de 12.000 pesetas para los que los cursen de Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria o Formación Profesional. Estas cantidades serán incluidas y abonadas al personal en la nómina del mes de agosto. La empresa podrá pedir a los trabajadores, justificante acreditativo de estos estudios.

CAPÍTULO VIII

Jornada laboral y horas extraordinarias

Art. 35. *Jornada de trabajo*.—Se establece una jornada de 1.914 horas quince minutos en cómputo anual que corresponde a 247 días de siete horas cuarenta y cinco minutos para la vigencia de este convenio. En dicho cómputo anual queda incluido el período de vacaciones.

Asimismo dentro de esta jornada arriba señalada quedan comprendidos los tiempos de descanso legales existentes en la empresa.

En los casos en que la empresa estimara la urgente necesidad de ampliar las jornadas estipuladas en el presente convenio, deberá previamente demostrar esta necesidad ante el comité de empresa y en caso de acuerdo dichas jornadas abonarán como días festivos.

El hecho de acordar una jornada laboral de 247 días para 2000 no viene a significar bajo ningún concepto, que dicha jornada no pudiera ser aumentada o disminuida para años sucesivos, ya que la misma vendría determinada en razón del calendario de fiestas que oportunamente facilite el gobierno o autoridad competente.

Art. 36. *Horarios*.—Comercial: el personal que trabaje en esta sección realizará su actividad de lunes a viernes, con jornada partida y trabajo a tarea, comenzando la misma a las ocho horas de la mañana. Dicho personal interrumpirá su jornada para la comida, un mínimo de una hora y un máximo de dos horas y en el momento que la autonomía en el funcionamiento y desempeño de su trabajo lo permita. El tiempo de comida no se computará a efectos de jornada anual.

A excepción del personal mencionado anteriormente, para el personal del resto de las secciones se mantendrán los horarios que se vienen realizando en el momento de la firma del presente convenio.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado respetando las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial cuanto se recoge en el artículo 35, capítulo VIII del presente convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación ante su superior inmediato el cual estará obligado a verificar dicha reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de cuatro días. Dicho informe será conocido por el comité de empresa y por la dirección de la empresa, la cual resolverá inmediatamente.

Art. 37. *Horas extraordinarias*.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes incluidos los derivados de aquellos así como en caso de pérdidas de materias primas: realización.

3) Horas extraordinarias por pedido o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados del negocio: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la ley.

4) En ningún caso las horas superarán los límites legales establecidos. De todas estas horas se pasará una información mensual al comité para su control y conocimiento. Las horas extraordinarias serán retribuidas con arreglo a lo dispuesto para este concepto en la legislación laboral vigente reconociéndose un incremento del 75 por 100 al menos del valor de la hora ordinaria.

Art. 38. *Vacaciones*.—El período de vacaciones será para todo el personal de treinta días naturales. Se percibirá el salario real.

Sin perjuicio de que las primas y comisiones del apartado b) de conceptos retributivos del artículo 10 del capítulo V por su propia naturaleza y definición se abonarán por días real y efectivamente trabajados y con la única finalidad de compensar en los períodos de vacaciones su pérdida por la falta de prestación real de trabajo, las partes convinientes acuerdan con carácter excepcional y para asegurar el salario real a cada productor el que dicha prima o comisión sea percibida por el trabajador o trabajadora, durante su período de vacaciones, con arreglo a la siguiente normativa:

Percibirá el trabajador o trabajadora la media aritmética de la prima o comisión por él o ella percibida durante el año natural anterior. Los importes o cantidades referidas al año anterior serán actualizadas a los valores del convenio del año en curso.

Quedan expresamente excluidos de esta normativa de retribución reflejada en párrafos anteriores, el personal a continuación relacionado:

— Supervisores y encargados de distribución y transporte.

Este personal excluido y en base a garantizarle también el salario real durante el período de vacaciones, percibirá su comisión o prima de distribución según corresponda con arreglo a la normativa reflejada para cada categoría y denominación en los apartados b.2) y b.3) del artículo 10 capítulo V.

CAPÍTULO IX

Enfermedades, licencias y excedencias

Art. 39. *Incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral*.—Los trabajadores durante el período de enfermedad o accidente no laboral, percibirán de la empresa y desde el primer día el 100 por 100 sobre la base de cotización.

El trabajador estará obligado a presentar a la empresa con arreglo a los plazos establecidos por la ley, la documentación acreditativa de la baja, alta y partes semanales de confirmación que deberán ser extendidos por el servicio médico de la Seguridad Social y la que en su momento, será tramitada por la empresa ante el citado organismo para resarcirse de la retribución salarial abonada al trabajador.

Art. 40. *Incapacidad laboral por enfermedad profesional y accidente laboral*.—El trabajador y de acuerdo con las normas establecidas para estos casos, percibirá la totalidad de su salario real tomando como base el mes anterior.

Art. 41. *Licencias*.—Todo el personal tendrá derecho a disfrutar previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y se indican:

a) Por matrimonio: quince días naturales y hasta quince días más no retribuidos.

b) Tres días laborables en los casos de muerte de cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y cuando sea fuera será de siete días naturales.

c) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y cuando lo sea fuera la licencia será de siete días naturales.

d) Dos días por fallecimiento de hermanos políticos cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y cuando lo sea fuera la licencia será de cuatro días naturales.

e) El tiempo necesario para el cumplimiento de las funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de tres días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo las salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoque.

f) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

g) Un día por boda de hijos, hermanos o hermanos políticos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, cuando lo sea fuera la licencia será de tres días naturales.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y formación profesional en los supuestos y en la forma que se regula en la legislación vigente.

i) Un día para asuntos y fines particulares.

Esta licencia será comunicada a la empresa con una semana de antelación a su disfrute, no se podrá sumar a las vacaciones y tampoco se podrá disfrutar en semanas de cuatro o menos días laborables.

j) Para los supuestos no recogidos en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 42. *Excedencias*.—En los casos de nombramiento para cargo político o ejercicio de cargo sindical, la empresa deberá conceder el pase a la situación de excedencia a sus trabajadores a petición de éstos. Por su parte la empresa en los dos referidos casos, podrá exigir la excedencia forzosa del trabajador cuando le impida dedicarse a su trabajo habitual. Esta situación de excedencia terminará al desparecer las causas que la motivaron y el tiempo que durasen se considerará como servicio activo a los efectos de antigüedad en la empresa. Una vez finalizada la excedencia, el trabajador será destinado a ocupar su puesto de trabajo habitual u otro de igual o superior categoría. El ejercicio singular de los derechos sindicales reconocidos en este convenio o por la ley, no dará lugar a excedencia forzosa. Igualmente se concederá excedencia voluntaria al personal fijo que como mínimo poseyera una antigüedad de un año en la empresa, por una duración no inferior a un año ni superior a cinco y siempre que los productores que ya se encontrasen en tal situación no excediesen del 5 por 100 de la plantilla. El tiempo que dicho trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia voluntaria, no será computable ni para la antigüedad ni para ningún otro efecto. No podrá producirse excedencia a favor de los trabajadores que no tengan la condición de personal fijo. Durante la situación de excedencia, no tiene derecho el trabajador al percibo de sueldo ni retribución alguna, sin que pueda utilizar esta situación de interrupción de la relación laboral para prestar servicio a otra empresa del sector a efectos de competencia, salvo permiso expreso de su propia empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de cuatro años de servicio efectivo en la empresa. Solicitado el reingreso por el trabajador que disfrutaba la excedencia, será destinado a ocupar la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 43. *Excedencia por alumbramiento*.—El alumbramiento da derecho a los trabajadores a obtener la excedencia voluntaria por un período máximo de tres años a contar desde que termina el descanso obligatorio por maternidad para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos sin remuneración alguna. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencias voluntarias que en su caso pondrá fin al que venía disfrutando. A estos efectos los trabajadores deberán poner en conocimiento de la empresa su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

Los trabajadores que se hallen en la situación a que se refiere el apartado precedente, podrán solicitar el reingreso en la empresa que deberá destinarlos a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría. Cuando el padre y la madre trabajen, uno cualquiera de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 44. *Personal en el servicio militar*.—Los trabajadores fijos o de plantilla que voluntaria o forzosamente se incorporen a cumplir su servicio militar, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el período de duración de dicho servicio y dos meses más salvo enfermedad.

El trabajador que se encuentre cumpliendo el servicio militar, podrá reintegrarse siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, cuando tengan un permiso temporal mínimo de un mes en jornadas completas o por horas siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio y voluntario y lleven más de dos años de servicio en la empresa, tendrán derecho al percibo de las pagas extraordinarias establecidas en este convenio y una ayuda de 29.137 pesetas al incorporarse.

CAPÍTULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 45. Será competencia de los delegados de prevención, o del comité de seguridad y salud, en su caso, la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación de propuestas de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

Estarán en vigor cuantas disposiciones rijan en forma específica en esta materia.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Art. 46. En el supuesto de medidas disciplinarias por parte de la empresa, tales como propuesta de despido o sanciones graves, éstas deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al comité de empresa o delegados de personal si los hubiere con setenta y dos horas de antelación al menos, de empezar el trabajador a cumplir la sanción impuesta.

Cuando sea llamado cualquier trabajador por la dirección o jefe de sección por faltas laborales, el trabajador podrá acudir acompañado de uno o dos miembros del comité.

En caso de no ser comunicadas al comité de empresa tales sanciones, éstas quedarían sin efecto.

No será despedido ningún trabajador por motivos políticos o sindicales.

CAPÍTULO XII

Órganos representativos

Preámbulo: la empresa se compromete a colaborar y dialogar con los órganos representativos del personal.

Art. 47. *Derechos sindicales*.—Se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes sobre esta materia.

Art. 48. *Cuota sindical*.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a la que se refiere este capítulo, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de dicha operación, remitirá a la dirección de empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, central sindical o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota a descontar. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará mediante transferencia bancaria a la central sindical a que corresponda, el importe de las cuotas detraídas a los trabajadores afiliados.

Art. 49. *Funciones del comité de empresa*.—El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Para el desempeño de sus funciones de representatividad se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes sobre esta materia con las siguientes excepciones:

a) Disponer de un crédito de cuatro horas mensuales más, de lo dispuesto en la ley. Estas horas serán retribuidas. Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado del trabajo sin perjuicio de sus remuneraciones.

b) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 47 del capítulo XI. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

Art. 50. *Comité intercentros.*—Ambas partes manifiestan su intención de constituir un comité intercentros con las condiciones, atribuciones y competencias que de mutuo acuerdo se pacten.

Art. 51. *Asambleas.*—Se remitirá a lo expuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 52. *Comisión de interpretación.*—Se establece una comisión de interpretación y cumplimiento del presente convenio. La comisión de interpretación estará compuesta por:

— Dos representantes de dirección: don Santiago Rivas Boubeta y don Rafael Ochoa Milla.
— Un representante de administración: don Pedro Nieto Martínez.
— Dos representantes de comercial: don Ángel Esteban Rodríguez y don Ángel Martín Chaparro.

Los representantes de esta comisión han sido elegidos entre los delegados de la comisión negociadora.

Son funciones específicas de la comisión de interpretación:

1.ª La interpretación del convenio.
2.ª Arbitraje de los problemas o cuestiones que les sean sometidos.
3.ª Conciliación de los problemas colectivos.
4.ª Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5.ª Otras actividades que ayuden a la eficacia práctica del convenio. Los acuerdos que tome la comisión de interpretación en el desarrollo de su funciones, serán adoptados por unanimidad de sus componentes.

Art. 53. *Comité de valoración.*—Estará compuesto por:

Empresa: don Francisco Javier Braojos Jumela.

Comité de empresa: don Pedro Nieto Martínez.

Serán funciones de este comité el administrar los fondos de lagunas laborales y formación profesional establecidos en el capítulo VII, artículos 23 y 33 respectivamente del presente convenio, con arreglo a la siguiente normativa:

a) Atender las peticiones formuladas por el personal respecto a su formación profesional con arreglo a lo establecido en el capítulo VII, artículo 23 del presente convenio.

b) Intervenir en ingresos, ascensos, faltas, sanciones y despidos.

Art. 54. *Pactos adicionales.*—Claúsulas de absorción: Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con carácter de mínimas, por lo que las situaciones individuales actuales implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Art. 55. *Disposiciones legales de rango superior.*—Si por disposiciones legales de rango superior a este convenio, se modificaran las condiciones económicas del mismo, éstas serían de aplicación cuando estimadas en su conjunto fuesen más beneficiosas.

ANEXO III

Tabla de movilidad funcional entre grupos profesionales

Administración	*Comercial*
Encargado grupo	Administrativo
Oficial 1.ª	Encargado grupo
Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
Auxiliar	Oficial 2.ª
Aspirante	Ayudante

Madrid, 21 de febrero de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.327/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Hostelería y Actividades Turísticas», suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería-Restauración de la Comunidad de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2802085).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Hostelería y Actividades Turísticas», suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería-Restauración de la Comunidad de Madrid, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 29 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de Hostelería (Restauración) de la Comunidad de Madrid

En la ciudad de Madrid a 29 de enero de 2001, reunidos en los locales de Comisiones Obreras, sitos en calle Lope de

Vega, número 38, 4.°, 28014 de Madrid, las organizaciones y personas que se relacionan, en la representación que ostentan.

Representación empresarial:

Por la Federación Empresarial de Hostelería (Restauración) de la Comunidad de Madrid:

— Don Antonio Cosmen Menéndez.
— Don Alberto García Morell.
— Don Juan Antonio Fernández Pereiro.
— Don Juan José Blardony Arranz.
— Don Javier Arenillas de los Ríos.
— Don Juan Francisco Jiménez Morales.
— Don Manuel Hernández de Alba Alonso.
— Don Juan José Agudo López.
— Doña María Teresa García Saiz.
— Don Francisco Javier Armas Portelo.

Representación social:

Por Comisiones Obreras sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid:

— Don Antonio Ruda Valenzuela.
— Don Martín Martínez García.
— Don Miguel Marcos Adán.
— Don Javier Ferreras Rodríguez.

Por Unión General de Trabajadores Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores:

— Doña Felicidad Astinza García.
— Don José Manuel Nogales Barroso.

ACUERDAN

Primero. Se procede a la firma de las tablas salariales del convenio colectivo de «Hostelería y Actividades Turísticas» (Restauración) de la Comunidad de Madrid para el año 2001, cuya copia literal se adjunta a la presente acta, que supone un incremento salarial y extrasalarial del 4,5 por 100 sobre las tablas salariales del año 2000, conforme a lo establecido en el artículo 5.B.c del convenio colectivo vigente.

Segundo. Enviar el texto aprobado a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, para que tras los trámites oportunos, sea registrado y ordenada su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por ser de ámbito provincial.

Y los asistentes leído lo que antecede, hallándolo de conformidad con lo pactado, firman la presente acta en lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

ANEXO III

Tablas salariales 2001

Establecimientos de la sección tercera

A) Personal de comedor

Categorías	*Lujo*		*Primera*		*Segunda*		*Tercera*		*Cuarta*	
	Inicial	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*
Jefe de comedor o maestresala ...	11.625	122.210	11.625	122.210	11.515	118.420	13.200	110.470	13.200	107.875
Segundo jefe de comedor	11.625	117.975	11.625	113.100	11.515	107.430	13.200	99.310	—	—
Jefe de sector	11.625	117.255	—	—	—	—	—	—	—	—
Camarero/a	11.625	114.485	11.625	109.235	11.515	106.365	13.200	99.310	13.200	99.310
Sumiller	11.625	114.485	11.625	109.235	—	—	—	—	—	—
Ayudante	11.625	108.675	11.625	107.310	11.515	106.365	13.200	98.790	13.200	98.790
Aprendices	11.625	77.005	11.625	77.005	11.515	77.005	13.200	77.005	13.200	77.005

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 5.300 pesetas.
Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

B) Personal de varios

Categorías	*Lujo fijo*	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Contable general	110.470	109.485	107.895	—	—
Oficial de contabilidad	108.445	107.390	—	—	—
Cajero/a de comedor	108.445	107.390	106.360	98.385	98.385
Interventor/a	108.445	107.390	106.360	—	—
Telefonista	105.060	105.060	105.060	—	—
Auxiliar de oficina:					
Menor de 21 años	104.980	104.980	104.980	98.385	—
Mayor de 21 años	108.445	107.390	106.875	98.385	—
Portero/a	104.980	104.980	104.980	98.385	—
Vigilante de noche	104.980	104.980	104.980	98.385	—
Botones mayor de 18 años	104.980	104.980	104.980	98.385	98.385
Botones menor de 18 años	76.315	76.315	76.315	—	—
Encargado/a de lencería	105.060	104.980	104.980	98.385	98.385

Categorías	*Lujo fijo*	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Planchador/a (diario)	3.585	3.585	3.585	3.295	3.295
Aprendiz de contabilidad	77.005	77.005	77.005	77.005	77.005
Limpiador/a:					
Jornada completa	104.980	104.980	104.980	98.385	98.385
Media jornada	53.715	53.715	53.715	50.405	50.405
Costurero/a-zurcidor/a (diario) ...	3.585	3.585	3.585	3.295	3.295

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 5.300 pesetas.
Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

C) Personal de cocina

Categorías	*Lujo fijo*	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Jefe de cocina	110.500	109.480	107.895	98.385	98.385
Segundo jefe de cocina	108.445	107.390	107.125	98.385	98.385
Jefe de partida	106.360	105.815	105.325	98.385	98.385
Cocinero/a	105.060	104.980	104.980	98.385	—
Ayudante de cocina	104.980	104.980	105.980	98.385	—
Repostero/a	106.360	105.815	105.325	—	—
Oficial de repostero/a	105.060	104.980	104.980	98.385	—
Ayudante de repostero/a	104.980	104.980	—	—	—
Cafetero/a	105.060	104.980	—	—	—
Ayudante de cafetero/a	104.980	104.980	—	—	—
Encargado/a economato y bodega	105.060	104.980	104.980	98.385	—
Bodeguero/a	104.980	104.980	—	—	—
Ayudante economato y bodega ...	104.980	104.980	—	—	—
Marmitón	104.980	104.980	—	—	—
Pinche	104.980	104.980	104.980	—	—
Aprendiz	77.005	77.005	77.005	77.005	77.005
Fregador/a	104.980	104.980	104.980	98.385	98.385
Personal de platería	104.980	104.980	104.980	—	—

La manutención de este personal será de cuenta de la empresa: 5.300 pesetas.
Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

D) Personal de catering

Categorías profesionales	*Salarios*
a) Personal de cocina:	
Jefe de cocina	133.655
Segundo jefe de cocina	129.120
Jefe de partida	124.315
Repostero/a	124.315
Oficial de repostero/a	119.800
Cocinero/a	119.800
Ayudante de cocinero/a	109.655
Ayudante de repostero/a	109.655
Pinche	107.720
Aprendiz	77.005
Fregador/a	107.720
b) Personal de operaciones:	
Jefe de operaciones	133.655
Supervisor/a	124.315
Ayudante supervisor/a	115.005
c) Personal de sala:	
Jefe de sala	124.315
Jefe de equipo	119.795
Conductor de equipo de catering	117.040
Ayudante de equipo	112.275
Preparador/a	107.720
Auxiliar de prepar./montaje de catering	107.720

El personal de los catering que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrá derecho a la manutención cuando su jornada laboral coincida con el horario habitual de comidas o cenas del establecimiento.

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Establecimientos de la sección cuarta

Cafeterías

Categorías profesionales	*Salarios en establecimientos con servicio de mostrador y sala*		
	3 tazas sueldo inicial	*2 tazas sueldo inicial*	*1 taza sueldo inicial*
Primer encargado/a	41.285	39.955	36.970
Segundo encargado/a	38.520	37.425	34.465
Dependiente	35.780	34.465	33.075

Categorías profesionales	*Salarios en establecimientos con servicio de mostrador y sala*		
	3 tazas sueldo inicial	*2 tazas sueldo inicial*	*1 taza sueldo inicial*
Ayudante mayor de 21 años .	28.395	28.995	28.315
Aprendices	15.085	15.085	15.085
Auxiliar de caja	28.395	28.995	28.315
Cocinero/a	35.780	34.465	33.075
Ayudante de cocina	28.395	28.995	28.085
Repostero/a	35.535	34.235	32.880
Ayudante de repostero/a	27.480	28.315	27.635
Cafetero/a	35.535	34.235	32.880
Ayudante de cafetero/a	27.480	28.315	27.635
Encargado/a de almacén	29.295	30.810	28.995
Mozo de almacén	24.485	26.045	25.380
Planchista	35.780	34.465	33.075
Ayudante de plancha	28.395	28.995	28.315
Aprendices	15.085	15.085	15.085
Telefonista	22.400	22.155	21.270
Mecánico-calefactor	26.805	27.160	26.045
Portero/a	27.480	28.315	—
Fregador/a-limpiador/a	17.830	19.425	19.425
Contable	34.130	33.560	31.295
Cajero/a	27.480	28.315	27.635
Oficial de contabilidad	27.480	28.315	27.635
Auxiliar mayor de 21 años ..	26.120	26.915	26.045

1. El personal de las cafeterías que elabore comidas o tenga servicio de restaurante tendrá derecho a la manutención cuando su jornada laboral coincida con el horartio habitual de comidas o cenas del establecimiento.

2. Los trabajadores de esta sección de cafetería de sala y mostrador, que no obtengan por los salarios a que se refiere la escala anterior más la participación en el porcentaje de servicios, según cada categoría profesional, una cantidad mensual igual o mayor a la que se establece en el cuadro siguiente para las cafeterías sin servicio de sala, percibirán como mínimo de la empresa lo que resta hasta completar los salarios correspondientes a dicho cuadro de cafeterías sin servicio de sala.

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Cafeterías

Categorías profesionales	*Salarios en establecimientos con servicio de mostrador*		
	3 tazas sueldo garant.	*2 tazas sueldo garant.*	*1 taza sueldo garant.*
Primer encargado/a	122.510	114.100	113.705
Segundo encargado/a	118.115	110.915	106.935
Dependiente	117.595	109.045	105.940
Ayudante	114.845	107.190	104.070
Aprendices	77.005	77.005	77.005
Auxiliar de caja	110.195	103.500	101.760
Varios:			
Cocinero/a	113.725	105.085	102.555
Ayudante de cocina	110.195	103.500	101.760
Repostero/a	114.845	107.190	104.070
Ayudante de repostero/a	110.195	103.500	101.760
Cafetero/a	110.985	104.810	103.330
Ayudante de cafetero/a ..	110.195	103.500	101.760
Encargado/a de almacén	101.985	104.810	103.330
Mozo de almacén	108.830	103.500	101.245
Planchista	113.725	105.085	102.555
Ayudante de plancha	110.195	103.500	101.760
Aprendices	77.005	77.005	77.005
Telefonista	110.985	105.595	105.415
Mecánico-calefactor	110.195	103.500	101.245
Portero/a	110.195	103.500	101.245
Fregador/a-limpiador/a ..	108.830	103.500	101.245
Oficina y contabilidad:			
Contable	114.335	107.190	—
Cajero/a	113.725	105.350	103.850
Oficial de contabilidad ..	114.335	107.190	105.940
Auxiliar de contabilidad	113.725	105.350	103.850

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Establecimientos de la sección quinta

Bares, cafés, cafés-bares, chocolaterías, bares americanos y whiskerías

A) Personal de varios

Categorías profesionales	*Especial fijo*	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Contable	108.940	106.875	—	—	—
Cajero/a	107.900	105.060	101.590	—	—
Auxiliar de caja	104.980	104.980	101.590	—	—
Oficial contable	108.445	106.875	102.415	—	—
Auxiliar de oficina	107.900	105.060	101.590	100.640	100.115
Jefe de cocina	114.675	108.445	101.590	100.115	100.115
Cocinero/a	107.900	104.980	101.590	99.900	—
Ayudante de cocinero/a	104.980	104.980	101.590	99.350	99.350
Repostero/a	108.945	106.875	101.590	101.420	—
Oficial de repostero/a	107.900	105.060	101.590	100.645	—
Ayudante de repostero/a	104.980	104.980	101.590	99.350	—
Aprendices	77.005	77.005	77.005	77.005	77.005
Cafetero/a	105.325	104.980	101.590	101.095	99.350
Bodeguero/a	105.325	104.980	—	—	—
Encargado/a de almacén	105.325	104.980	101.590	—	—
Mozo de almacén	105.325	104.980	101.590	—	—
Mecánico o calefactor	105.325	104.980	101.590	99.350	99.350

Categorías profesionales	*Especial fijo*	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Portero/a	105.325	104.980	101.590	99.350	99.350
Telefonista	104.980	104.980	101.590	—	—
Vigilante de noche	104.980	104.980	101.590	99.350	99.350
Fregadores/as	104.980	104.980	101.590	99.350	99.350
Personal de limpieza:					
Media jornada	53.720	53.720	51.985	50.895	50.895
Jornada completa	105.015	105.015	101.590	99.350	99.350

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

B) Personal de mostrador

a) Cafés, cafés-bares, cervecerías, chocolaterías y heladerías

Categorías profesionales	*Especial fijo*	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Primer encargado/a de mostrador ..	116.610	114.255	105.825	104.515	101.440
Segundo encargado/a de mostrador	114.015	112.400	104.305	103.460	101.440
Dependiente de primera	113.445	110.565	103.270	102.420	99.350
Dependiente de segunda	110.820	108.675	102.455	101.420	99.350
Aprendices	77.005	77.005	77.005	77.005	77.005

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

b) Bares americanos y whiskerías (sólo en categoría especial)

Categorías profesionales	*Inicial*	*Garantizado*
Barman	11.625	125.010
Segundo barman	11.625	120.080
Ayudante barman	11.625	115.115
Aprendices	11.625	77.005

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

C) Personal de sala

Categorías profesionales	*Especial*		*Primera*		*Segunda*		*Tercera*		*Cuarta*	
	Inicial	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*	*Inicial*	*Garant.*
Jefe de sala	11.625	120.080	11.625	117.610	—	—	—	—	—	—
Camarero/a	11.625	115.115	11.625	112.070	13.305	104.320	13.205	101.915	13.205	98.785
Ayudante	11.625	112.120	11.625	110.210	13.305	102.735	13.205	100.880	13.205	98.785

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los ambigús de cines y teatros se les aplicará una deducción del 40 por 100 sobre las tablas salariales de la sección quinta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día, siempre y cuando la jornada laboral no rebase de seis horas diarias. Si la jornada fuese superior a las seis horas, no será de aplicación la deducción del 40 por 100.

En esta sección quinta, excepto en bares americanos y whisquerías, la manutención será a cargo de la empresa en aquellos establecimientos que elaboren comidas y/o tengan servicio de restaurante.

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Establecimientos de la sección sexta

A) Personal administrativo

Categorías profesionales	*Lujo*	*Primera*	*Segunda*	*Tercera*
Contable	113.605	109.480	105.815	104.985
Cajero/a	107.900	105.815	104.985	104.985
Taquillero/a	107.900	105.815	104.985	104.985
Auxiliar de oficina	104.985	104.985	104.985	104.985

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

B) Personal de mostrador

Categorías profesionales	*Especial*	*Primera*	*Segunda*	*Tercera*	*Cuarta*
Primer encargado/a mostrador	114.600	110.395	108.305	106.745	105.965
Segundo encargado/a mostrador .	111.970	108.830	106.745	105.965	105.890
Dependiente de primera	111.445	108.305	105.890	105.890	105.890
Dependiente de segunda	108.830	106.745	105.890	105.890	105.890
Aprendices	77.005	77.005	77.005	77.005	77.005

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

C) Personal de bar americano

Categorías profesionales	*Lujo*		*Primera*		*Segunda*	
	Inicial	*Garantizado*	*Inicial*	*Garantizado*	*Inicial*	*Garantizado*
Barman	11.625	122.020	11.625	119.720	11.515	118.425
Segundo barman	11.625	108.100	11.625	107.310	11.515	106.365
Ayudante de barman	11.625	103.265	11.625	103.265	11.515	103.265
Aprendices	11.625	77.005	11.625	77.005	11.515	77.005

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

D) Personal de sala

Categorías profesionales	*Lujo*		*Primera*		*Segunda*		*Tercera*	
	Inicial	*Garantizado*	*Inicial*	*Garantizado*	*Inicial*	*Garantizado*	*Inicial*	*Garantizado*
Primer jefe de sala	11.625	122.210	11.625	119.725	—	—	—	—
Segundo jefe de sala	11.625	117.800	11.625	113.940	—	—	—	—
Camarero/a	11.625	114.475	11.625	112.255	11.515	106.365	11.460	105.465
Ayudante	11.625	108.395	11.625	107.310	11.515	106.365	11.460	105.465
Aprendiz.....	11.625	77.005	11.625	77.005	11.515	77.005	11.460	77.005

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

E) Personal de varios

Categorías profesionales	*Lujo*	*Primera*	*Segunda*	*Tercera*
Repostero/a	108.975	105.815	105.815	105.815
Oficial repostero/a	107.130	104.985	105.815	105.815
Ayudante	104.985	104.985	105.815	105.815
Cafetero/a	104.985	104.985	105.815	105.815
Bodeguero/a	104.985	104.985	—	—
Telefonista	104.985	104.985	105.815	105.815
Portero/a recibidor/a	104.985	104.985	—	—
Portero/a de servicio	104.985	104.985	—	—
Lencero/a	104.985	104.985	105.815	105.815
Vigilante de noche	104.985	104.985	105.815	105.815
Ascensorista	104.985	104.985	—	—
Botones mayores de 18 años	104.985	104.985	—	—
Encargado/a fregadores/as	104.985	104.985	105.815	105.815
Fregador/a media jornada	53.715	53.715	53.715	53.715
Fregador/a jornada completa	104.985	104.985	105.815	105.815
Personal de limpieza	105.890	105.890	105.815	105.815

Por sus especiales características a las salas de baile y discotecas que den sesiones normalmente de tarde se aplicará una deducción de un 25 por 100 sobre el aumento establecido en la sección sexta del presente convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al trabajador y se cotizará a la Seguridad Social, proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Establecimientos de la sección séptima

Tabernas que no sirven comidas

Categorías profesionales	*Salario fijo*
Dependiente de primera	99.630
Dependiente de segunda	99.475
Aprendiz	77.005

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Establecimientos de la sección octava. Casinos

A) Personal de oficina y contabilidad

Categorías profesionales	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Jefe primera	128.575	121.790	119.125	113.910
Jefe segunda	118.180	115.500	114.725	112.065
Oficial primera	114.435	112.065	110.170	109.125
Oficial segunda	111.905	110.170	107.720	107.720
Auxiliar	111.270	108.320	107.720	107.720
Aspirante de segundo año	107.725	105.930	107.160	104.400
Aspirante de primer año	107.210	104.580	104.580	104.285

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

B) Personal subalterno

Categorías profesionales	*Primera fijo*	*Segunda fijo*	*Tercera fijo*	*Cuarta fijo*
Cobrador/a	111.905	110.155	108.320	107.720
Conserje	114.725	112.070	107.720	107.720
Ayudante de conserje	112.065	110.155	107.720	107.720
Telefonista	111.255	107.805	107.720	—
Portero/a de acceso	111.255	107.805	107.720	—
Portero/a de servicios	111.255	107.805	107.720	—
Ordenanza de salón	111.255	107.805	107.720	107.720
Jardinero/a	111.255	107.805	107.720	107.720
Vigilante de noche	111.255	107.805	107.720	107.720
Botones mayor de 18 años	111.255	107.805	107.720	107.720
Personal de limpieza:				
Media jornada	55.070	55.070	55.070	55.070
Jornada completa	107.730	107.730	107.730	107.730

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Establecimientos de la sección novena

Billares y salones de recreo

Categorías profesionales	*Inicial*	*Garantizado*	*Fijo*
Encargado/a de sala	11.655	119.630	—
Mozo de billar o salón de recreo	11.655	111.170	—
Ayudante	11.655	106.910	—
Botones-aprendiz mayor de 18 años	—	—	107.720
Limpiador/a de media jornada	—	—	55.070
Limpiador/a de jornada completa	—	—	107.730

Plus de transporte durante once meses: 17.520 pesetas.

Pluses salariales 2001

Manutención	5.300
Plus transporte	17.520
Plus transporte vigilante comedor y patio	6.810
Gratificación matrimonio	92.760
Subsidio defunción	136.295
Servicio militar - casados	230.410
Servicio militar - solteros	115.020
Quebranto de moneda	5.155
Plus transporte colectividades	18.480

Servicios extras (anexo I)

Restaurantes 5 tenedores	7.970
Restaurantes 4 tenedores	7.075
Restaurantes 3 tenedores	6.455
Cafeterías o bares	6.455
Servicios fuera de Madrid	3.085
Horas extras	2.050
Ropa de trabajo (frac o smoking)	1.815
Máxima detracción del tronco	1.865

Colectividades (anexo II)

Nivel	*Categorías profesionales*	*Grupo tarifa*	*Salario base*
	Encargado/a de establecimiento	4	117.240
I	Jefe de cocina	4	117.240
	Cocinero/a-encargado/a	4	117.240
	Responsable de auxiliares de servicio		
II	y limpieza	6	113.760
	Cocinero/a	6	113.760
	Ayudante de cocina	8	110.290
	Camarero/a	8	110.290
III	Chófer-mozo	9	110.290
	Auxiliar administrativo de explotación	9	110.290
	Auxiliar de servicio de limpieza	10	106.780
IV	Dependiente de barra	10	106.780
	Pinche-marmitón	10	106.780
V	Aprendices (menores de 18 años)	11	92.030
VI	Vigilante de comedor y patio	10	106.780

Plus de transporte durante once meses: 18.480 pesetas.

Plus transporte vigilante comedor y patio (<11,5 horas semanales): 6.810 pesetas.

Madrid, 21 de febrero de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.332/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 21 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima y Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, Sociedad Anónima» —sección recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria de San Fernando de Henares—. (Código número 2810583).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima y Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, Sociedad Anónima» —sección recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria de San Fernando de Henares—, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 2 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo de la empresa «Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima y Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, Sociedad Anónima» (Unión Temporal de Empresas —UTE—) San Fernando de Henares

Para el centro de trabajo de San Fernando de Henares (sección de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza pública viaria). Suscrito entre la representación legal de los trabajadores de dicho centro y la representación de la empresa y la Federación Regional de Actividades Diversas de Comisiones Obreras de Madrid.

Artículo 1.° *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien las todas las retribuciones económicas para el año 2000 se aplicarán con efecto del uno de enero de 2000.

A efectos de su vigencia la duración del presente convenio, será de dos años, desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose en sus propios términos, siempre y cuando no se denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquier miembro de la otra parte.

Art. 2.° *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 3.° *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así

como por convenios colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 4.° *Comisión de vigilancia e interpretación.*—La comisión mixta paritaria, la comprondrán dos delegados de personal y dos representantes de la empresa, asistidos ambos por los asesores que en cada momento estimen oportuno cada una de las partes.

La función de la comisión mixta paritaria, será la interpretación del articulado del convenio.

La comisión mixta paritaria, se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas, levantándose acta de la reunión, constando en la misma el lugar, fecha, hora y orden del día.

Art. 5.° *Jornada laboral y horarios.*—La jornada semanal para el personal será de treinta y cinco horas de trabajo, distribuidas entre seis días a la semana de lunes a sábado, con un descano diario de treinta minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal de limpieza viaria la jornada de lunes a viernes será de seis horas y diez minutos y el sábado de cuatro horas y diez minutos realizando este día el mismo trabajo que el resto de los días.

Se disfrutará de once días laborables de descanso al año que se abonarán como días realmente trabajados.

El calendario laboral y horario se expondrá en el tablón de anuncios.

Art. 6.° *Horas extraordinarias.*—Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente acuerdo, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

a) Las motivadas por ausencias imprevistas.

b) Horas extraordinarias de los lunes o día posterior a festivo no trabajado.

Los trabajadores, reconociendo la inevitable necesidad de recoger totalmente los residuos acumulados los lunes y los días posteriores a festivos como consecuencia de no efectuarse el servicio el día anterior, terminarán el servicio de dichos días incluido el vertido en el caso del conductor, aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso.

Por cada día efectivamente trabajado posterior a domingo o fiesta y en compensación por la total terminación del servicio, la empresa abonará la cantidad señalada en la tabla anexa.

Dichas cantidades compensarán en cada caso y en cómputo anual la posible prolongación de la jornada ordinaria que se produzca en estos días, absorbiendo los devengos por horas extraordinarias que por dicho motivo pudieran realizarse hasta su propio importe y cómputo anual.

c) Compensación vertido.

Dadas las peculiaridades del servicio y la posible existencia de imprevisibles circunstancias que en algún caso dificulten la terminación del trabajo del conductor dentro de su jornada ordinaria, no se entenderá cumplido su trabajo diario hasta tanto no se haya realizado el vertido correspondiente al último itinerario asignado, y devuelto el vehículo a su lugar de origen.

Por cada día efectivamente trabajado, en compensación por la total terminación de su servicio, aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, el conductor percibirá la cantidad indicada en la tabla anexa, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por horas extraordinarias pudieran producirse a lo largo del año.

Las horas extraordinarias mencionadas anteriormente se pactan y definen como de carácter estructural y de necesaria realización, sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

d) Trabajo en día festivo o domingo.

Dadas las especiales características del servicio, en el caso de que coincidan dos o más fiestas seguidas, se trabajarán aquellas que se precisen, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio durante más de un día consecutivo, salvo que por razones de servicio se pueda dar descanso compensatorio.

Tales festivos se abonarán por día efectivamente trabajado, en la cuantía indicada en la tabla anexa, y por el concepto señalado en el artículo 47 del Real Decreto 2001 de 28 de julio de 1983. Los trabajadores de limpieza pública viaria realizarán la misma jornada que el sábado realizando este día el mismo trabajo que el resto de los días.

Art. 7.° *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Se abonarán en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa.

El trabajador que teniendo establecido sus vacaciones según calendario elaborado, no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situación de incapacidad temporal, le serán aplazadas hasta su incorporación por alta médica, debiéndose disfrutar en todo caso dentro del año natural.

La duración de las mismas será de treinta y cinco días naturales para el trabajador que las disfrute fuera del período anteriormente citado.

Art. 8.° *Sanciones y despidos.*—Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del delegado de personal con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción. El resto de las sanciones se comunicarán al delegado con la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de dieciocho horas.

Art. 9.° *Excedencias.*—Los trabajadores fijos con un año de servicio en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá el derecho de su puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitarán dos años de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 10. *Licencias y permisos.*—La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etcétera, asimismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

a) Diez días al año para exámenes por estudios oficiales.

b) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.

c) Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos más si es fuera de la Comunidad de Madrid.

d) Tres días de los cuales, al menos dos serán laborables, por nacimiento o adopción de un hijo y cuatro si es fuera de la Comunidad de Madrid, si concurriese enfermedad grave se aumentará a cinco días.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual.

f) Un día hábil por matrimonio de hijos, hermanos, padres, nietos y abuelos de uno u otro cónyuge, y dos en caso de ser fuera de la Comunidad de Madrid.

g) Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y documento nacional de identidad.

A los efectos de las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en este artículo tendrán la misma consideración de cónyuge, cuando se acredite dicha relación mediante certificado de convivencia, no siendo de aplicación a la primera relación, o anteriores relaciones, excepto a lo concerniente a hijos.

Art. 11. *Seguro colectivo.*—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán en concepto de indemnización 3.773.337 pesetas para el año 2000 y 3.909.177 pesetas para el año 2001, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Este acuerdo tomará efecto a partir del decimoquinto día posterior a la firma del convenio.

Art. 12. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones pactadas en el presente convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

a) Penoso, tóxico y/o peligroso.
b) De asistencia.
c) De productividad.
d) De transporte (extrasalarial).
e) Nocturno.
f) De actividad (para el conductor de limpieza pública viaria).
g) Se establece un plus de 235 pesetas para el año 2000 y 245 pesetas para el año 2001 por día trabajado para aquellos operarios que durante su jornada utilicen motocarro.

Los citados complementos se abonarán por día efectivamente trabajado. El complemento de nocturnidad corresponderá a aquellos trabajadores que presten servicios durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana, abonándose por día efectivo trabajado, dentro de dicho horario.

h) El personal de brigada cobrará un plus mensual de 5.215 pesetas para el año 2000 y 5.405 pesetas para el año 2001. El personal de brigada de tarde percibirá además un plus de 730 pesetas para el año 2000 y 756 pesetas para el año 2001 por cada sábado trabajado.

Art. 13. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—Se establecen las siguientes pagas extrasalariales que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

— Denominación: paga de verano, de Navidad y de beneficios.
— Cuantía: el importe de cada una de ellas es el que consta en la tabla salarial anexa para cada categoría, más antigüedad.
— Fecha de abono: la de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de diciembre, y la de beneficios el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.
— Período de devengo: la de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, y la de beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Todas las pagas extraordinarias, se devengan día a día.

Art. 14. *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios al 7 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente del mes en que se cumplan.

Art. 15. *Día de pago.*—El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior si éste fuese sábado o víspera de festivo.

Art. 16. *Anticipos reintegrables.*—El personal con más de seis meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 105.000 pesetas para el año 2000 y 109.000 pesetas para el año 2001.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa y el delegado de personal, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las quince pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

Las empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 756.000 pesetas para el año 2000 y 783.000 pesetas para el año 2001.

Art. 17. *Complementos en incapacidad temporal.*—En el caso de incapacidad laboral transitoria, la empresa abonará el complemento necesario que, unido a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social por incapacidad temporal, permitan percibir hasta el cien por cien del salario total desde el primer día de incapacidad temporal y mientras dure su situación de incapacidad temporal.

Art. 18. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará las siguientes prendas de trabajo:

Conductores:
— Dos pantalones de pana y dos de tergal al año.
— Cuatro camisas al año (dos en invierno de manga larga y dos en verano de manga corta).
— Un jersey al año.
— Un anorak cada dos años.
— Una chaquetilla de invierno cada dos años.
— Una chaquetilla de verano cada dos años.
— Un par de botas al año.
— Un par de zapatos al año.
— Dos toallas.

Peones:
— Dos pantalones de pana y dos de verano al año.
— Cuatro camisas al año (dos en invierno de manga larga y dos en verano de manga corta).
— Un jersey de invierno al año.
— Una chaquetilla de invierno cada dos años.
— Una chaquetilla de verano cada dos años.
— Un par de zapatos al año.
— Un par de botas de material al año.
— Un par de botas de goma cada dos años.
— Un anorak cada dos años.
— Un traje de agua, sustituyénse en caso de rotura, a la entrega del deteriorado.
— Dos toallas.

A los trabajadores que lo necesiten por circunstancias del trabajo, como medida de protección, se les facilitarán botas con plantilla y puntera reforzada.

Art. 19. *Vigilancia de la salud.*—Se realizarán por parte de un servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, como por ejemplo análisis, radiografías de tórax, etcétera, en septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario se efectuará en horas de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Art. 20. *Ayuda por rotura de gafas.*—Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las usen en el trabajo, y la citada rotura se produzca con motivo del trabajo para esta empresa dentro de la jornada laboral. La mencionada ayuda se establece en un máximo de 11.000 pesetas en el año 2000 y 12.000 pesetas para el año 2001, que serán abonadas al trabajador previas las comprobaciones oportunas de que el hecho se ha producido con motivo del trabajo, y tras la presentación de la factura e informe del encargado.

Art. 21. *Economato.*—Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario, de un economato de calidad contrastada, quedando definido como tal el economato denominado ECORE.

Art. 22. *Ascensos.*—Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de encargado y jefe de servicio.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan a los puestos que se creen se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de sesenta días en la empresa. A tal efecto, se publicará durante diez días consecutivos al menos la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el tribunal examinador estará presente la representación legal de los trabajadores.

Art. 23. *Plazas vacantes.*—La empresa cubrirá antes de diez días las vacantes que se produzcan por causas de muerte y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia o servicio militar, se cubrirán interinamente por el tiempo que duren éstas.

Por cualquier invalidez (absoluta, permanente, total y gran invalidez) el trabajador interino pasará a cubrir plaza como fijo indefinido, cuando el trabajador sustituido cause baja en la empresa.

Asimismo tendrá preferencia para cubrir plaza de indefinido, los trabajadores que estén en período eventual, por orden de angigüedad en la empresa.

Se entregará a primeros de cada año al representante legal de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la empresa.

Las sustituciones del personal de recogida de basuras urbanas (RBU) serán cubiertas por personal de limpieza pública viaria, según cuadrante al efecto.

El personal de limpieza pública viaria que habiendo realizado su turno, trabaje en recogida de basuras urbanas (RBU) percibirá la cantidad de 4.700 pesetas y de 4.875 pesetas en el año 2001 y descansará el día siguiente.

Art. 24. *Salud laboral.*—El delegado de prevención será el encargado de vigilar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y las medidas de prevención y de protección.

Art. 25. *Garantías sindicales.*—Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la empresa y, en casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de la representación legal de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horarios de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriese el asesoramiento de las centrales sindicales se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo de un representante sindical no perteneciente a la empresa, previa notificación de la misma.

Art. 26. *Representación legal de los trabajadores.*—Los delegados de personal dispondrán de veinte horas sindicales al mes.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a escala central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del convenio y de otras materias irán a cargo de la empresa.

Los delegados de personal tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la empresa.

Los delegados de personal habrán de contar con un tablón de anuncios cerrado y con cristales y diferenciado del que utilice la empresa en todos los centros de trabajo.

Art. 27. *Secciones sindicales.*—Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 28. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, 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 la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Art. 29. *Conductores.*—En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, necesario para su trabajo, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo respetándole categoría y salario que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez del conductor o imprudencia temeraria.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido o privado de libertad, la empresa le reservará su puesto de trabajo desde que se produzca la detención y mientras no exista sentencia condenatoria.

La empresa velará por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores tanto de día como de noche tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir necesario para su trabajo sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como tiempo de trabajo.

La empresa se compromete a hacerse cargo bien directamente o a través de la compañía de seguros de las responsa-

bilidades económicas de toda índole, tanto respecto a terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes, no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor y, asimismo, siempre que el trabajador comunique a la empresa el siniestro.

Art. 30. *Jubilación.*—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la empresa a sustituir al trabajador que se jubila en las condiciones previstas en la referida disposición.

Los trabajadores que soliciten su jubilación por parte de la empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

— A los sesenta años: 40.484 pesetas para el año 2000 y 41.941 pesetas para el año 2001.
— A los sesenta y un años: 34.527 pesetas para el año 2000 y 35.770 pesetas para el año 2001.
— A los sesenta y dos años: 31.548 pesetas para el año 2000 y 32.684 pesetas para el año 2001.
— A los sesenta y tres años: 28.242 pesetas para el año 2000 y 29.260 pesetas para el año 2001.
— A los sesenta y cuatro años: 22.343 pesetas para el año 2000 y 23.148 pesetas para el año 2001.
— A los sesenta y cinco años: 16.463 pesetas para el año 2000 y 17.056 pesetas para el año 2001.

En caso de anticiparse por una ley la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años, quedará anulada la última línea de la tabla de este artículo referida a la jubilación a los sesenta y cinco años.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 16.463 pesetas para el año 2000 y 17.056 pesetas para el año 2001. Por año de servicio prestado cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años.

Art. 31. *Contratación.*—Los trabajadores contratados al amparo del Real Decreto 1989/1984, pasarán a la situación de fijos de contrata al término de los dieciocho meses de contrato.

Art. 32. *Subrogación.*—Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán a la nueva contrata, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

Art. 33. *Trabajo de categoría inferior por incapacidad disminuida.*—Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva categoría profesional.

Al trabajador que se le acople a una nueva categoría mantendrá su salario anterior durante los primeros seis meses, pasando a percibir a partir de la finalización de esa fecha el salario de la nueva categoría profesional.

Si no hubiera vacante el trabajador, percibirá su indemnización correspondiente y en caso que corresponda, lo pactado en el artículo 30 de este convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. En el supuesto de que el índice de precios al consumo publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrara a 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al 3,6 por 100, respecto al índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 2000, se efectuará una revisión salarial en el exceso del 3,6 por 100 hasta el índice de precios al consumo real, sobre las tablas salariales de 2001 tan pronto se constate oficialmente esa circunstancia.

Segunda. Abonándose el exceso en el primer trimestre del año 2002.

Tercero. Lo no recogido en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en lo recogido en el Convenio General del sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de 12 de febrero de 1996, actualmente en vigor.

ANEXO

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 del citado reglamento y artículo 85.2 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 en su reglamento.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

TABLA SALARIAL 2000

San Fernando de Henares. Limpieza viaria

	Salario base	*Plus activid.*	*Plus penoso*	*Plus asistenc.*	*Plus transp.*	*Festivo*	*Vacaciones*	*Paga verano*	*Paga Navidad*	*Paga beneficios*	*Total*
Conductor	4.070	325	814	764	461	12.328	172.571	118.871	118.871	82.356	2.546.733
Peón	3.647		731	785	461	11.063	153.190	106.220	106.220	72.568	2.243.609

Para el cálculo de retribución anual se han considerado 334 días de salario base, 273 de pluses y cuatro festivos.

San Fernando de Henares. Recogida de basuras

	Salario base	*Plus nocturno*	*Plus produc.*	*Plus penoso*	*Plus asistenc.*	*Plus transp.*	*Plus vertido*	*Vacaciones*	*Paga verano*	*Paga Navidad*	*Paga beneficios*	*Total*
Conductor	4.203	1.051	1.432	841	1.218	679	825	248.530	169.834	169.834	97.716	3.740.274
Peón	3.727	932	1.443	745	1.160	679		217.651	142.844	142.844	84.756	3.186.720

Para el cálculo de retribución anual se han considerado 334 días de salario base y 273 de pluses.

Plus lunes:
— Conductor recogida: 4.098.
— Peón recogida: 4.340.
Plus festivo:
— Conductor recogida: 15.597.
— Peón recogida: 13.461.

TABLA SALARIAL 2001

San Fernando de Henares. Limpieza viaria

	Salario base	*Plus activid.*	*Plus penoso*	*Plus asistenc.*	*Plus transp.*	*Festivo*	*Vacaciones*	*Paga verano*	*Paga Navidad*	*Paga beneficios*	*Total*
Conductor	4.203	325	841	620	461	12.772	192.402	126.060	126.060	126.060	2.638.903
Peón	3.727		745	745	461	11.461	167.303	111.810	111.810	111.810	2.326.018

Para el cálculo de retribución anual se han considerado 334 días de salario base, 273 de pluses y cuatro festivos.

San Fernando de Henares. Recogida de basuras

	Salario base	*Plus nocturno*	*Plus produc.*	*Plus penoso*	*Plus asistenc.*	*Plus transp.*	*Plus vertido*	*Vacaciones*	*Paga verano*	*Paga Navidad*	*Paga beneficios*	*Total*
Conductor	4.203	1.051	1.525	841	1.311	703	895	278.530	169.834	169.834	126.060	3.875.058
Peón	3.727	932	1.557	745	1.274	703		236.489	142.844	142.844	111.810	3.301.408

Para el cálculo de retribución anual se han considerado 334 días de salario base y 273 de pluses.

Plus lunes:
— Conductor recogida: 4.246.
— Peón recogida: 4.496.
Plus festivo:
— Conductor recogida: 16.158.
— Peón recogida: 13.946.

Madrid, 21 de febrero de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.888/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 28 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general, suscrito por la comisión paritaria. (Código número 2800775).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general, suscrito por la comisión paritaria del mismo, el día 20 de febrero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general de la Comunidad de Madrid

Acta de la revisión salarial de 2000

En Madrid, siendo las 16,30 horas del día 20 de febrero de 2001, se reúnen en los locales de Comisiones Obreras, sitos en calle Lope de Vega número 38, de Madrid, los representantes de las asociaciones empresariales de Asociación de Comerciantes de Calzado; Asociación de Almacenistas de Curtidos; Asociación de Comerciantes de Marroquinería; Asociación Empresarial de Peletería y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME) y los representantes de las centrales sindicales, Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid y la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores, para efectuar la revisión salarial de 2000 del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general de la Comunidad de Madrid.

Representación empresarial:
Asociación de Comerciantes de Calzado:
— Don Jesús García Hita.
— Don Antonio Gutiérrez Segovia.

Asociación de Almacenistas de Curtidos:
— Don José Miguel Martín Manzanares.

Asociación de Comerciantes de Marroquinería:
— Don Jaime Ginés.

Asociación Empresarial de Peletería:
— Don José Miguel Martín Manzanares.

Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa:
— Don Salvador Bellido.

Representación social:
Comisiones Obreras:
— Don Martín Martínez Gracia.
— Don Juan Carlos de los Santos Tejedor.
— Doña Paloma Vega López.

Unión General de Trabajadores:
— Don José Manuel Nogales Barroso.
— Don Andrés Ortiz Rey.
— Don Pedro Aparicio Martín.
Abierta la sesión, por parte de ambas representaciones.

EXPONEN

Las partes se reconocen capacidad legal suficiente en virtud de lo establecido en el artículo 6.° del convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para efectuar la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general de la Comunidad de Madrid.

ACUERDAN

Primero. Realizar la revisión salarial de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general de la Comunidad de Madrid.

Tras constatar que el índice de precios al consumo real oficial del año 2000 ha sido de un 4 por 100, la comisión paritaria acuerda proceder a efectuar la revisión salarial de un 0,2 por 100 sobre los salarios vigentes en este momento, según lo establecido en el artículo 27 del convenio colectivo, sobre todos los conceptos salariales.

La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000.

Las tablas resultantes de 2000 después de la revisión salarial, que servirán como punto de partida para las nuevas negociaciones del convenio colectivo de 2001, se adjuntan en anexo a esta acta.

Segundo. Enviar el acta y su anexo a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, para tras los trámites oportunos, sea registrada y ordenada su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por ser de ámbito provincial.

Y los asistentes, leído lo que antecede, hallándolo de conformidad, firman la presente acta a los efectos oportunos, en el lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

Tablas salariales del convenio colectivo de «Comercio de la Piel» en general de la Comunidad de Madrid para el año 2000

Revisión salarial de 2000

Categoría	*Salario mensual*	*Salario anual*
Grupo I		
Personal técnico titulado:		
Ingenieros y licenciados	168.245	2.523.675
Ayudante técnico sanitario	109.532	1.642.980
Grupo II		
Personal mercantil técnico o titulado:		
Jefe de personal, ventas y compras	168.245	2.523.675
Encargado general	168.245	2.523.675
Jefe de almacén y sucursal	140.039	2.100.585
Jefe de sección	122.839	1.842.585
Encargado de establecimiento, comprador, vendedor	122.839	1.842.585
Personal mercantil propiamente dicho:		
Viajante	109.532	1.642.980
Corredor de plaza	107.410	1.611.150
Dependiente	107.440	1.611.600
Ayudante de dependiente	98.740	1.481.100
Grupo III		
Personal técnico no titulado:		
Jefe de administración	155.536	2.333.040
Jefe de sección	129.164	1.937.460
Personal administrativo:		
Contable, cajero, taquimecanógrafa con idioma extranjero	122.814	1.842.210
Oficial administrativo	109.243	1.638.645
Operador, contable, codificador y perforista, secretaria	109.243	1.638.645
Auxiliar administrativo de 18 a 22 años	100.487	1.507.305
Aux. administrativo de más 22 años	107.409	1.611.135
Auxiliar caja de 16 a 18 años	74.114	1.111.710
Auxiliar caja de 18 a 22 años	98.740	1.481.100
Auxiliar caja de más de 22 años	107.409	1.611.135
Grupo IV		
Personal de servicios y actividades auxiliares:		
Dibujante	140.039	2.100.585
Escaparatista	130.896	1.963.440

Categoría	*Salario mensual*	*Salario anual*
Rotulista	114.533	1.717.995
Profesional oficio de 1.ª	107.409	1.611.135
Profesional oficio de 2.ª	100.488	1.507.320
Capataz	109.724	1.645.860
Mozo especializado	98.654	1.479.810
Mozo	97.731	1.465.965
Telefonista	98.654	1.479.810
Recadista	71.286	1.069.290
Grupo V		
Conserje, cobrador, vigilante, sereno, ordenanza, portero, guarda	98.654	1.479.810
Personal de limpieza (por horas)	803	
Grupo VI		
Aprendiz de 1.er año	74.141	1.112.115
Aprendiz de 2.° año	79.405	1.191.075
Plus de transporte	8.298	

Madrid, 28 de febrero de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.879/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 28 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio del Mueble» suscrito por la comisión paritaria [Asociación de Empresarios de Comercio del Mueble (ASEMCOM), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores]. (Código número 2800755).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio del Mueble», suscrito por la comisión paritaria del mismo [Asociación de Empresarios de Comercio del Mueble (ASEMCOM), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores], el día 6 de febrero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo de «Comercio del Mueble» de la Comunidad de Madrid. Acta de revisión salarial del año 2001

En Madrid, siendo las 16,30 horas del día 6 de febrero de 2001, se reúnen en los locales de la Asociación de Empresarios de Comercio del Mueble (ASEMCOM), sitos en calle Juan Álvarez de Mendizábal número 3, 28008, Madrid, los representantes de la Asociación de Empresarios de Comercio del Mueble de la Comunidad de Madrid (ASEMCOM) y los representantes de las centrales sindicales, Sindicato de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid y la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores, para efectuar la revisión salarial del año 2001 del convenio colectivo del sector de «Comercio del Mueble» de la Comunidad de Madrid.

Representación empresarial:
— Don Joaquín Fernández Ranz.
— Don José Luis Gutiérrez Muñoz.
— Doña Marta Fernández Ranz.

Representación social.
Comisiones Obreras:
— Don Martín Martínez García.
— Doña Inés Gómez Herranz.
— Doña Paloma Vega López.

Unión General de Trabajadores:
— Don José Manuel Nogales Barroso.
— Don Andrés Ortiz Rey.
— Don Florencio Tevar González.

Abierta la sesión, por parte de ambas representaciones,

EXPONEN

Las partes se reconocen con capacidad legal suficiente en virtud de lo establecido en el artículo 62 del convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio del Mueble» de la Comunidad de Madrid.

ACUERDAN

Primero. Realizar la revisión salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 25.d) del convenio colectivo de «Comercio del Mueble» de la Comunidad de Madrid.

Tras constatar que el índice de precios al consumo real oficial del año 2000 ha sido de un 4 por 100, la comisión paritaria acuerda proceder a efectuar la revisión salarial en la diferencia entre el incremento aplicado de un 2 por 100 y el índice de precios al consumo real de un 4 por 100, en consecuencia la revisión salarial del año 2000 es de un 2 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

La revisión salarial se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2000.

Las tablas resultantes de 2000 después de la revisión salarial, se adjuntan en anexo a esta acta, sirviendo de base de cálculo para la subida salarial del año 2001.

Segundo. Aplicación del incremento salarial para el año 2001.

Dado que el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2001 es de un 2 por 100, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 25.c) del convenio colectivo, que establece que además del índice de precios al consumo previsto se incrementará un 0,5 por 100 sobre dicho índice de precios al consumo, según lo dispuesto en el artículo 25.E), desde el 1 de enero de 2001 todos los conceptos salariales tendrán un incremento del 2,5 por 100.

Las tablas resultantes de 2001 después de la revisión salarial. Se adjuntan en anexo a este acta.

Tercero. Enviar el acta y sus anexos a la Dirección General de la Comunidad de Madrid, para que tras los trámites oportunos, sea registrada y ordenada su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, por ser de ámbito provincial.

Y los asistentes, leído lo que antecede, hallándolo de conformidad, firman la presente acta a los efectos oportunos, en el lugar y la fecha reseñados en el encabezamiento.

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE «COMERCIO DEL MUEBLE»

Revisión salarial año 2000

Grupos	*Mensual Pesetas*	*Anual Pesetas*
Grupo V	142.829	2.142.435
Grupo IV	121.661	1.824.915
Grupo III	112.330	1.684.950
Grupo II	108.070	1.621.050
Grupo I	102.627	1.539.405

Plus de transporte: 8.895.
Dietas y viajes:
— Media dieta: 1.470 pesetas/día.
— Dieta completa: 3.105 pesetas/día.

Revisión salarial año 2001

Grupos	*Mensual Pesetas*	*Anual Pesetas*
Grupo V	146.414	2.196.210
Grupo IV	124.714	1.870.710
Grupo III	115.149	1.727.235
Grupo II	110.783	1.661.745
Grupo I	105.203	1.578.045

Plus de transporte: 9.119.
Dietas y viajes:
— Media dieta: 1.507 pesetas/día.
— Dieta completa: 3.183 pesetas/día.

Madrid, 28 de febrero de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.884/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 2 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2801055).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Construcción y Obras Públicas», suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 13 de febrero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo del grupo de «Construcción y Obras Públicas» de la Comunidad de Madrid para el año 2001

La Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), y el Sindicato Regional de Construcción y Madera de Madrid de Comisiones Obreras (FECOMA-CCOO) y la Federación del Metal, Construcción y afines (MCA-Unión General de Trabajadores Madrid), después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente convenio colectivo del grupo de «Construcción y Obras Públicas» de la Comunidad de Madrid para el año 2001, negociado por la mesa formada al efecto.

CAPÍTULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.° *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, esté contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el anexo II del Convenio General de la Construcción firmado el día 22 de octubre de 1997, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 4 de junio de 1998.

Art. 2.° *Vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2001.

Art. 3.° *Duración y prórroga. Denuncia del convenio*— La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 2001.

Dicho convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente el día 26 de noviembre de 2001.

Art. 4.° *Reserva material de nivel estatal.*—Todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 10, regla tercera del Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los princi-

pios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal.

Art. 5.° *Derechos adquiridos.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Art. 6.° *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Art. 7.° *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma seis representantes de los trabajadores y seis de las empresas, designados, respectivamente por las partes firmantes de entre los que forman parte de la comisión deliberadora del convenio como titulares o suplentes.

Art. 8.° *Funciones de la comisión paritaria.*—Sus funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

D) Control que garantice el cumplimiento de la legalidad en materia de finiquitos.

E) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengan establecidas en su texto. Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de ingreso y contratación

Art. 9.° *Ingreso en el trabajo.*—1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los dieciséis años.

2. Las empresas están obligadas a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Art. 10. *Pruebas de aptitud.*—1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmar en el mismo.

Art. 11. *Reconocimientos médicos.*—Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.

Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.

2. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Art. 12. *Período de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a) Técnicos titulados superiores y medios: seis meses.

b) Empleados:

— Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: tres meses.

— Niveles VI al X: dos meses.

— Resto de personal: quince días naturales.

c) Personal operario:

— Encargados y capataces: un mes.

— Resto de personal: quince días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la cartilla profesional expedida por la fundación laboral de la construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, están exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Art. 13. *Contrato fijo de plantilla.*—Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Art. 14. *Contrato para trabajo fijo de obra.*—Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

Si el empresario no hiciera uso de la facultad sustitutoria a que se alude anteriormente, durante el período de preaviso el trabajador quedará autorizado para que, en los tres días laborables últimos del mismo, disfrute de dos horas de permiso retribuido en su jornada de tarde, con el fin de que pueda buscar empleo, o alternativamente, y de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, aquél podrá disfrutar de cinco horas de la jornada de último día.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior. Cumplido dicho período, si no hubiese mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la comisión paritaria provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la comisión paritaria provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese, del 4,5 por 100, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

Para garantizar el estricto cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM) asume la obligación de editar el modelo de contrato anexo X a este convenio.

Art. 15. *Otras modalidades de contratación.*—1. Los trabajadores que formalicen contratos de los regulados en el Real Decreto 2546/1994, o norma que lo sustituya, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1989/1984 con anterioridad a su derogación, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100, si la duración hubiera sido igual o inferior a 365 días, y del 4,5 por 100, si la duración hubiera sido superior a 365 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

2. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3. Las empresas afectadas por este convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales anexas.

4. Contrato para la formación:

4.1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

4.2. De conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición transitoria primera del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), la presente regulación sustituye íntegramente lo establecido en esta materia en los convenios anteriores.

4.3. El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

4.4. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultas de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 31, podrán ser objeto de este contrato para la formación los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

4.5. El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y sean menores de veintiún años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

4.6. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.7. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.10.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el artículo 14.1 del Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC).

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

4.8. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.9. Las condiciones económicas de los contratados para la formación para el año 2001 vienen fijados en el anexo IV.

4.10. Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

4.11. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

La fundación laboral de la construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

Art. 16. *Subcontratación.*—Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas del convenio colectivo aplicable al nacer dicha responsabilidad, o a las derivadas de su contrato de trabajo, si fueran superiores.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en el presente convenio.

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

Art. 17. *Finiquitos.*—1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como anexo I de este convenio.

2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), numerado, sellado y fechado, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO III

Productividad

Art. 18. *Fijación y aplicabilidad de las tablas de los niveles normales de productividad.*—Las tablas de rendimientos que serán aplicables a cada trabajador en el tiempo y condiciones estipulados durante la vigencia del presente convenio serán las establecidas en el convenio colectivo de construcción aprobado por resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de 4 de junio de 1987 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID suplemento número 141 de 16 de junio de 1987.

Art. 19. *Condiciones de aplicación.*—Las tablas de niveles normales de productividad sólo se aplicarán en los centros de trabajo que tengan comité de seguridad e higiene (o en su defecto vigilante de seguridad) y representantes de los trabajadores, siempre que la ley determine la existencia de ambos órganos.

Las tablas de niveles normales de productividad podrán aplicarse en todos los centros de trabajo siempre que en el puesto de trabajo objeto de medición se cumplan las medidas de seguridad establecidas en la legislación vigente.

En aquellas empresas o centros de trabajo donde la ley no establezca la posibilidad de elecciones de representantes de los trabajadores por no reunir el mínimo de plantilla requerido, o para resolver las discrepancias que pudieran surgir sobre la aplicación de las tablas de niveles normales de productivi-

dad será competente la comisión nacional de productividad prevista en el convenio general del sector ante la cual las partes en litigio deberán someterse.

Art. 20. *Normas de aplicación.*—Cuando se decida obtener verificación del cumplimiento de las tablas de los niveles normales de productividad a que hace referencia el presente convenio, la empresa deberá entregar al trabajador sujeto a tal verificación el parte de trabajo, según modelo incorporado como anexo número VIII al presente convenio, en el que figurará el nombre de dicho trabajador, la fecha, la especificación de la unidad y, en su caso, el número de trabajadores implicados en la ejecución de la misma, así como sus categorías y un apartado para observaciones.

Con carácter general, salvo acuerdo individual en contrario, y dentro de la jornada laboral, el parte de trabajo será cumplimentado por el mando intermedio y firmado por el trabajador en caso de conformidad, facilitándosele copia de dicho parte.

En el caso de discrepancias respecto a la aplicación de cualquiera de las unidades contenidas en las tablas de niveles normales de productividad, de disconformidad por error aritmético en la medición o falta de las condiciones objetivas en que debe realizarse, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. El trabajador, directa o personalmente, podrá formular alegaciones ante el propio jefe receptor del parte, en el mismo momento en que se suscite la discrepancia o al inicio de la jornada siguiente. De no plantearse la reclamación en el citado plazo, se entenderá habida conformidad tácita entre ambas partes.

2. De mantenerse la discrepancia, el trabajador podrá, acompañado de un representante de los trabajadores, si estuviere en el centro de trabajo, y junto con el mando intermedio, acudir al mando superior; en este caso, el parte podrá ser firmado por el representante de los trabajadores, pudiendo hacer ambas partes las alegaciones u observaciones que consideren oportunas. El plazo máximo para hacer ambas reclamaciones no podrá superar en ningún caso el término de la jornada laboral inmediatamente siguiente. De no plantearse reclamación alguna en este plazo se presumirá la conformidad del trabajador con lo consignado en el parte, siempre y cuando tenga copia del mismo.

Art. 21. *Cómputo.*—El cómputo de la medición será semanal y referido a cada día laborable.

Art. 22. *Notificación.*—Las empresas notificarán previamente a los representantes y trabajadores de cada centro de trabajo, con una semana de antelación, la puesta en práctica de las tablas de niveles normales de productividad.

Art. 23. *Modificación.*—Las unidades publicadas sólo podrán ser objeto de revisión cuando se produzcan variaciones de las condiciones o métodos operativos con que se hayan calculado.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Art. 24. *Salario base.*—El salario base para el año 2001 se fija en las tablas anexas II y III. Se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable.

Art. 25. *Pluses salariales: plus de actividad y asistencia.*—1. Se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, con un nivel de productividad normal y correcto, según uso y costumbre. No obstante, en aquellas unidades de obra que figuran definidas en las tablas de niveles normales de productividad, el plus de actividad se devengará por alcanzar el nivel de productividad establecido en todas y cada una de las unidades de rendimiento, a que hace referencia el artículo 18 del presente convenio.

Para el año 2001 viene fijado en las tablas anexas II y III.

En los casos en que las fiestas sean recuperables, se abonará el plus de actividad y asistencia, siempre que efectivamente se recuperen.

Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrán descontar el plus de actividad a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables no lo hayan alcanzado.

2. Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo será privado del equivalente a tres días de plus de actividad y asistencia por cada una de las faltas injustificadas.

3. En los casos en que el empresario ejercite la facultad prevista en el párrafo anterior, no serán de aplicación las sanciones previstas para los supuestos contemplados en el número 2 del artículo 102 y el número 2 del artículo 103 del convenio general del sector.

Art. 26. *Plus extrasalarial.*—Con independencia del salario pactado en este convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

— Gastos de transporte.

— Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia se establece un plus único extrasalarial que para el año 2001 y en cada nivel se fija en las tablas anexas II y III. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.

Art. 27. *Complemento personal libre.*—Las cantidades que las empresas abonen a los trabajadores remunerados por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan al trabajador.

Este complemento quedará sujeto a cotización al régimen general de la Seguridad Social y accidentes de trabajo. No se computará en la base de ninguno de los conceptos económicos establecidos en este convenio. En ningún caso excederá del 30 por 100 de la retribución total mensual del trabajador.

Art. 28. *Gratificaciones extraordinarias.*—1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. Las cuantías de las pagas extraordinarias de junio y diciembre para el año 2001 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en las tablas que figuran como anexos II y III de este convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidada de corresponderle al trabajador.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 29. *Cláusula de garantía salarial.*—1. En el supuesto de que el incremento anual del índice de precios al consumo (IPC) al 31 de diciembre del año 2001 supere el dos (2 por 100), correspondiente al índice de precios al consumo previsto para el año 2001 en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica para ese año en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas salariales del año siguiente.

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos siguientes:

— Salario base.
— Gratificaciones extraordinarias.
— Retribución de vacaciones.
— Plus de actividad y asistencia.
— Plus extrasalarial.

Art. 30. *Pago de salario.*—1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

2. Las empresas destinarán al pago, la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo, y por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será a cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Art. 31. *Salario global.*—Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que, cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre), se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo.

Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo a destajo, prima o tarea.

No obstante, cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.

Art. 32. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

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

Art. 33. *Antigüedad consolidada.*—Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.

b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirá modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam», se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

Quedan unidos al presente convenio como anexos número VI y VII las tablas de antigüedad mensual y diaria consolidada «ad personam» y calculadas a 21 de noviembre de 1996.

Art. 34. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, laboral o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponderá a una comisión designada por las partes firmantes del presente convenio o a la jurisdicción competente, mediante resolución fundada, y previos los informes técnicos oportunos, resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

5. Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercutan negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y conyuntural.

Art. 35. *Trabajos nocturnos.*—El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base de su categoría.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complementos de nocturnidad.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: supresión.

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

c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizará siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia.

Art. 37. *Retribución de las horas extraordinarias.*—1. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la tabla anexa V.

2. Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados legalmente.

4. La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa y a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 38. *Dietas.*—El importe de la dieta completa y de la media dieta será el siguiente para el año 2001:

— Dieta completa: para todos los niveles 4.575 pesetas diarias (27,49 euros).

— Media dieta: para todos los niveles 1.100 pesetas diarias (6,61 euros).

Las cantidades que por media dieta se fijan en el presente artículo serán de aplicación desde la fecha de la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 2001.

Art. 39. *Complemento en caso de hospitalización.*—Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y plus de actividad y asistencia fijados en este convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

Art. 40. *Complemento en caso de accidente.*—En los supuestos de accidente de trabajo, con baja médica, las empresas abonarán el complemento establecido en el artículo anterior, durante el período máximo de setenta y cinco días desde la fecha de la baja, siempre que dure la situación de incapacidad laboral transitoria, aun cuando el trabajador no haya requerido hospitalización.

Art. 41. *Indemnizaciones.*—1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 6.000.000 de pesetas para el año 2001.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

3. Las indemnizaciones previstas en el apartado b) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

CAPÍTULO V

Jornada, horario, vacaciones y fiestas

Art. 42. *Jornada.*—1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

2. La duración de la jornada durante el año 2001 será de 1.756 horas de trabajo efectivo.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido en este convenio que figura como anexo X, siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

3. En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado a nivel de convenio provincial o, en su caso, autonómico, o del propio centro de trabajo.

4. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la ley, de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

5. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

a) La interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo.

b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas.

Las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, las empresas que efectúen el pago dentro de la jornada de trabajo, adopten las medidas pertinentes que eviten la interrupción de la actividad laboral.

Los supuestos previstos en los apartados a) y b) se considerarán como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuibles a ningún efecto.

Art. 43. *Jornadas especiales.*—Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente convenio colectivo, las actividades siguientes:

a) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente convenio.

b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad, o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a treinta y cinco, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

c) Los trabajos en los denominados cajones de aire comprimido tendrán la duración que señala la Orden Ministerial de 20 de enero de 1956.

d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Art. 44. *Horario de trabajo.*—El horario laboral estará comprendido entre las ocho y las diecinueve horas de lunes a viernes.

Durante los meses de noviembre a febrero, ambos inclusive, se faculta a las empresas para iniciar y terminar la jornada diaria de trabajo, con media hora de retraso sobre el horario pactado en el párrafo anterior, con el fin de acomodar el trabajo a la existencia de luz natural.

Con objeto de unificar el período de quince minutos dedicado al consumo del bocadillo, el jefe de obra, atendidas las necesidades del trabajo, podrá interrumpir la actividad laboral entre las nueve treinta horas y las once horas de la jornada de la mañana, salvo que los trabajadores, a través de sus representantes, manifiesten expresamente y por escrito no hacer uso de dicha interrupción.

En las oficinas de carácter permanente de 15 de junio al 14 de septiembre, salvo pacto escrito en contrario, la jornada se distribuirá de lunes a viernes, entre las 08,00 y las 15,00 horas. La distribución de las restantes horas, hasta completar la jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, se acordará libremente en cada empresa.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por este convenio.

Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

El horario de las oficinas de ventas, parques de maquinaria así como el del personal adscrito a los servicios de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de inmuebles y de mantenimiento de canteras, graveras y areneras, se determinará libremente por las empresas, ajustándose a las necesidades del servicio que prestan.

Se respetarán en materia de jornada y horario las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas.

Art. 45. *Inclemencias del tiempo.*—En caso de inclemencias del tiempo, el jefe de obra decidirá la no iniciación, suspensión o continuación de los trabajos. Si una vez iniciados se suspendieran, el tiempo trabajado se abonará a razón del salario percibido durante el mes natural anterior por todos los conceptos, excepto horas extraordinarias. El tiempo no trabajado se abonará a razón del salario pactado en este convenio.

Si los trabajos no llegan a iniciarse se abonará el salario pactado en este convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de comienzo.

El 50 por 100 de las jornadas perdidas por inclemencias del tiempo serán recuperadas por el personal afectado dentro del trimestre siguiente de producida la inclemencia, siempre que dichas jornadas perdidas no excedan de seis al año.

Art. 46. *Vacaciones.*—1. El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengada y no disfrutada, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8. La retribución de vacaciones será la fijada en las tablas anexas II y III.

Art. 47. *Fiestas.*—Las fiestas para el año 2001 están fijadas en el calendario laboral y cuadro horario que figura como anexo IX al presente convenio.

Por lo que respecta a Madrid-capital, se han establecido como días festivos a todos los efectos el día 15 de mayo (San Isidro Labrador) y el día laborable que no sea sábado anterior o posterior, por este orden, a dicha festividad. En las demás localidades de la provincia serán festivos a todos los efectos los de su patrón respectivo y el día laborable anterior o posterior, por ese orden, a las festividades de que se trate.

El trabajador fijo de plantilla que por desplazamiento no hubiera disfrutado alguna de las dos festividades locales establecidas tendrá derecho, por compensación, a iguales días de licencia retribuida. La fecha de su posible disfrute será fijada de común acuerdo, empresario y trabajador, entre el 15 y 31 de diciembre.

Art. 48. *Permisos y licencias.*—1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales, por nacimiento o adopción de un hijo.

c) Un día, por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. En el supuesto de que opten por el permiso de una hora continuada, su disfrute se producirá al principio o al final de la jornada laboral. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a 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 un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.

CAPÍTULO VI

Jubilación y excedencias

Art. 49. *Jubilación.*—Se reconocen tres clases distintas de jubilación:

A) Jubilación voluntaria anticipada:

1. Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el apartado número 2, a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establecen a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

Antigüedad en la empresa	*Edad*	*Meses indemnización*
2 a 5	63	2
6 a 10	63	3
11 a 20	63	4
21 a 30	63	5
Más de 30	63	6
2 a 5	64	1
6 a 10	64	2
11 a 20	64	3
21 a 30	64	4
Más de 30	64	5

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho, son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización, en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas, en cada momento, por la legislación vigente, y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible, en expectativa de destino o realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El acuerdo de la empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato, en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

4. En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B) Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento de empleo: se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

C) Jubilación forzosa: como política de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los apartados inmediatamente precedentes, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Art. 50. *Excedencia forzosa.*—1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

3. El personal con antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá haber cumplido el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una central sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita a su empresa certificación de la central sindical correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no inferior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; en caso de no efectuarlo en este plazo, perderá el derecho al reingreso.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 51. *Excedencia voluntaria.*—1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste, si es menor de cinco años. 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.

3. El trabajador excedente, conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dichos años.

4. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

5. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Art. 52. *Órganos de seguridad e higiene en el trabajo.*—1. Constitución: en los centros de trabajo donde existan más de treinta trabajadores se constituirá un comité de seguridad e higiene en el trabajo.

En las empresas que no alcancen el número de treinta trabajadores, existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del comité definido en el párrafo anterior.

2. Composición: el comité de seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en estas materias, designado por el empresario, y tantos trabajadores de las categorías profesionales más significativas en función de la presencia de los distintos oficios en la obra o centro de trabajo. Estos representantes serán designados de entre los trabajadores del centro de trabajo que sean, al menos, diez en su oficio y con arreglo al siguiente baremo:

— Centros de trabajo entre treinta y cuarenta y nueve trabajadores: tres.
— Centros de trabajo entre cincuenta y 250 trabajadores: cuatro.
— Centros de trabajo con más de 250 trabajadores: cinco.

3. Funciones: las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los gabinetes provinciales de seguridad e higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad e higiene de los informes o planes que pudieren elevar estos organismos.

d) Ser informados por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del comité.

e) El comité de seguridad podrá proponer la paralización de una unidad de obra o de un tajo en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

f) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

4. Actividad: los comités de seguridad e higiene se reunirán una vez al mes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia y fuera de las horas de trabajo.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal, salvo en los centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores, que dispondrán de dos horas semanales, para que, de manera habitual y efectiva, comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad individuales y el estado de las colectivas.

Art. 53. *Ropa de trabajo.*—Las empresas afectadas por este convenio entregarán al personal a su servicio monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero se entregará dentro de los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios.

El segundo se entregará a los cuatro meses de la entrega del anterior, y así sucesivamente cada cuatro meses.

En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno, y sólo a efectos de identificación se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si el mono o buzo entregado no respetara estas características, se entenderá como no entregado y el trabajador afectado podría negarse a usarlo.

Cuando la ley lo disponga, las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Durante el verano la ropa de trabajo será de tela más fina para disminuir los efectos del calor.

Si la empresa incumpliere los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma.

Art. 54. *Calentadores de comidas.*—En los centros de trabajo que cuenten con más de quince trabajadores y siempre que no existan instalaciones más apropiadas, habrá de instalarse calentadores de comidas.

Art. 55. *Herramientas.*—Las empresas se comprometen a facilitar a los trabajadores las herramientas de mano necesarias para la realización de su trabajo.

Si el trabajador observa demora en la entrega de las mismas, las reclamará. El tiempo de espera para la recepción de las herramientas reclamadas será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Representación de los trabajadores

Art. 56. *Información.*—La información que legalmente deba facilitarse a los comités de empresa podrá trasladarse por éstos exclusivamente a las centrales sindicales representadas en el centro de trabajo de que se trate, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter reservada.

Se establece, asimismo, la obligación de intercambiar información a nivel del sector y provincia entre la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (AECOM), la Federación Regional de Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato Regional de Construcción y Madera de Madrid de Comisiones Obreras (CCOO) firmantes de este convenio.

Las materias sobre las que verse la información a que se refiere el párrafo anterior serán determinadas por la comisión paritaria del convenio.

Art. 57. *Tablón de anuncios.*—En todos los centros de trabajo donde existan representantes de los trabajadores en el seno de la empresa será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Se dará copia a la empresa de todo lo publicado en el tablón de anuncios.

Art. 58. *Garantías sobre las condiciones de trabajo.*—Al objeto de que el trabajador conozca los datos relativos a su afiliación y cotización en el régimen general de la Seguridad Social como obligación legal impuesta a su respectivo empresario, se establecen las siguientes garantías:

Se facilitará por la empresa contratante copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada trabajador.

Se establece la obligatoriedad de publicar en el tablón de anuncios los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación, para todas las empresas afectadas por este convenio y con más de diez trabajadores prestando servicios en el centro de trabajo. En el caso de que el número de trabajadores destinados sea menor al indicado, la copia de dicha documentación se exhibirá en el momento del pago de las nóminas. Asimismo habrá de publicarse copia del recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de aquellas pólizas que se hayan concertado en favor de los trabajadores o sus causahabientes.

Art. 59. *Representación unitaria.*—Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados:

a) Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses.

b) Por la misma razón expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de re-

presentantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre.

c) Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 50 por 100 de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

Art. 60. *Representación sindical.*—En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.

b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

Art. 61. *Responsabilidad de los sindicatos.*—Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5.° de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

Art. 62. *Cláusula especial.*—La aplicación de las mejoras económicas del convenio tendrá repercusión en los precios, incluso en las empresas afectadas por el mismo y para los contratos en curso. Dicha repercusión será la correspondiente al incremento de los costos salariales que este convenio determine.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las tablas de retribuciones, calendario laboral y cuadro horario que se incorporan como anexos a este convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Segunda. El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones legales de aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera. Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su erradicación implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En relación con este tema y a los efectos establecidos en el artículo 25.2 del presente convenio, no se computarán a efectos de cuantificar el absentismo los supuestos recogidos en el artículo 48 del presente texto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el apartado tercero del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Efectos de los contratos. Los contratos para trabajos fijos de obra formalizados durante el período de vigencia del presente convenio seguirán produciendo efectos hasta la fecha de su conclusión en los términos previstos en el artículo 14 del convenio.

Tercera. Las partes firmantes de este convenio, asumen para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, firmado el 22 de noviembre de 1994, y a los procedimientos regulados por el propio Reglamento del Instituto Laboral, firmado el 22 de mayo de 1998.

ANEXO I

N.° .....
Fecha de expedición .....

RECIBO FINIQUITO

D. .....
Que ha trabajado en la empresa .....
Desde ..... hasta .....
Con la categoría de .....
Declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... pesetas.
En concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestado expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con ello con la empresa.

En ..... a ..... de ..... de .....
El trabajador,

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición por .....

Fecha de la expedición

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO II

Tabla de retribuciones mensuales para el año 2001 en pesetas

	II	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XII*	*XIII*	*XIV*
Salario base	138.011	112.573	109.870	102.830	90.925	89.298	87.135	82.809	81.184	75.769	48.706	42.216
Plus actividad	48.237	44.943	44.869	43.141	42.583	36.871	36.339	33.506	30.236	22.840	15.344	10.206
Plus extrasalarial	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115	19.115
Total mes	205.363	176.631	173.854	165.086	152.623	145.284	142.589	135.430	130.535	117.724	83.165	71.537
Junio y Navidad	255.564	220.620	217.434	206.174	191.737	178.609	175.145	164.669	156.298	135.607	90.597	73.035
Vacaciones (30 días)	255.564	220.620	217.434	206.174	191.737	178.609	175.145	164.669	156.298	135.607	90.597	73.035
Total anual	3.025.685	2.604.801	2.564.696	2.434.468	2.254.064	2.133.951	2.093.914	1.983.737	1.904.779	1.701.785	1.186.606	1.006.012

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles:

II	Personal titulado superior.
III	Personal titulado medio. Jefe administrativo.
IV	Jefe de personal. Ayudante de obra. Encargado general. Encargado general de fábrica.
V	Jefe administrativo de 2.ª delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sec. org. de 2.ª. Jefe de compras.
VI	Oficial administrativo de 1.ª. Delineante de 1.ª. Técnico organización de 1.ª.
VII	Técnico organización de 2.ª. Delineante de 2.ª. Práctico topógrafo de 2.ª. Analista de 1.ª. Viajante.
VIII	Oficial administrativo de 2.ª. Corredor ins. de control y señalización. Analista de 2.ª.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topógrafo. Auxiliar de organización. Conserje. Vendedor. Calcador.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Guarda jurado. Cobrador.
XII	Personal de limpieza.
XIII	Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Botones diecisiete-dieciocho años.
XIV	Botones de dieciséis-diecisiete años.

Tabla de retribuciones mensuales para el año 2001 en euros

	II	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XII*	*XIII*	*XIV*
Salario base	829,46	676,58	660,33	618,02	546,47	536,69	523,69	497,69	487,93	455,38	292,73	253,72
Plus actividad	289,91	270,11	269,67	259,28	255,93	221,60	218,40	201,38	181,72	137,27	92,22	61,34
Plus extrasalarial	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88	114,88
Total mes	1.234,25	1.061,57	1.044,88	992,18	917,28	873,17	856,97	813,95	784,53	707,53	499,83	429,94
Junio y Navidad	1.535,97	1.325,95	1.306,80	1.239,13	1.152,36	1.073,46	1.052,64	989,68	939,37	815,01	544,50	438,95
Vacaciones (30 días)	1.535,97	1.325,95	1.306,80	1.239,13	1.152,36	1.073,46	1.052,64	989,68	939,37	815,01	544,50	438,95
Total anual	18.184,66	15.655,12	15.414,08	14.631,37	13.547,16	12.825,25	12.584,59	11.922,49	11.447,94	10.227,86	7.131,63	6.046,19

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles:

II	Personal titulado superior.
III	Personal titulado medio. Jefe administrativo.
IV	Jefe de personal. Ayudante de obra. Encargado general. Encargado general de fábrica.
V	Jefe administrativo de 2.ª delineante superior. Encargado general de obra. Jefe sec. org. de 2.ª. Jefe de compras.
VI	Oficial administrativo de 1.ª. Delineante de 1.ª. Técnico organización de 1.ª.
VII	Técnico organización de 2.ª. Delineante de 2.ª. Práctico topógrafo de 2.ª. Analista de 1.ª. Viajante.
VIII	Oficial administrativo de 2.ª. Corredor ins. de control y señalización. Analista de 2.ª.
IX	Auxiliar administrativo. Ayudante topógrafo. Auxiliar de organización. Conserje. Vendedor. Calcador.
X	Auxiliar de laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Guarda jurado. Cobrador.
XII	Personal de limpieza.
XIII	Aspirante administrativo. Aspirante técnico. Botones diecisiete-dieciocho años.
XIV	Botones de dieciséis-diecisiete años.

ANEXO III

Tabla de retribuciones diarias para el año 2001 en pesetas

	VI	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*
Salario base	3.092	3.037	2.952	2.810	2.732	2.702	2.702	1.807	1.490
Plus actividad	2.128	2.083	2.038	1.902	1.897	1.880	1.873	774	545
Plus extrasalarial	885	885	885	885	885	885	885	885	885
Total día	6.105	6.005	5.875	5.597	5.514	5.467	5.460	3.466	2.920
Junio y Navidad	185.512	177.124	177.023	165.885	160.717	157.748	157.278	86.102	75.798
Vacaciones (30 días) .	185.512	177.124	177.023	165.885	160.717	157.748	157.278	86.102	75.798
Total anual	2.254.152	2.200.686	2.162.030	2.051.194	2.008.463	1.985.774	1.982.828	1.228.244	1.040.872

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles:

VI ..... Encargado. Jefe de taller. Encargado sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol.
VII ..... Capataz. Auxiliar técnico de obra. Especialista de oficio.
VIII..... Oficial de 1.ª de oficio.
IX ..... Auxiliar administrativo de obra. Oficial de 2.ª de oficio.
X..... Listero. Ayudante de oficio. Especialista de 1.ª
XI ..... Especialista de 2.ª. Peón especializado.
XII ..... Peón suelto.
XIII..... Pinches de diecisiete a dieciocho años.
XIV..... Pinches de dieciséis a diecisiete años.

Tabla de retribuciones diarias para el año 2001 en euros

	VI	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*	*XIII*	*XIV*
Salario base	18,58	18,25	17,74	16,89	16,42	16,24	16,24	10,86	8,96
Plus actividad	12,79	12,52	12,25	11,43	11,40	11,30	11,26	4,65	3,28
Plus extrasalarial	5,32	5,32	5,32	5,32	5,32	5,32	5,32	5,32	5,32
Total día	36,69	36,09	35,31	33,64	33,14	32,86	32,82	20,83	17,56
Junio y Navidad	1.114,95	1.064,54	1.063,93	996,99	965,93	948,08	945,26	517,48	455,56
Vacaciones (30 días) .	1.114,95	1.064,54	1.063,93	996,99	965,93	948,08	945,26	517,48	455,56
Total anual	13.546,96	13.225,91	12.993,97	12.328,41	12.071,19	11.935,39	11.918,15	7.381,62	6.258,64

PERSONAL QUE SE RIGE POR ESTA TABLA

Niveles:

VI ..... Encargado. Jefe de taller. Encargado sección de laboratorio. Escultor de piedra y mármol.
VII ..... Capataz. Auxiliar técnico de obra. Especialista de oficio.
VIII..... Oficial de 1.ª de oficio.
IX ..... Auxiliar administrativo de obra. Oficial de 2.ª de oficio.
X..... Listero. Ayudante de oficio. Especialista de 1.ª
XI ..... Especialista de 2.ª. Peón especializado.
XII ..... Peón suelto.
XIII..... Pinches de diecisiete a dieciocho años.
XIV..... Pinches de dieciséis a diecisiete años.

ANEXO IV

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Tabla de retribución mensual para el año 2001 en pesetas

	1	*2*	*3*	*4*
Salario base	45.545	49.684	53.826	57.967
Plus actividad	18.430	20.104	21.779	23.455
Plus extrasalarial	19.115	19.115	19.115	19.115
Total mes	83.090	88.903	94.720	100.537
Junio y Navidad	90.568	98.802	107.036	115.269
Vacaciones (30 días)	90.568	98.802	107.036	115.269
Total anual	1.185.694	1.274.339	1.363.028	1.451.714

Tabla de retribución diaria para el año 2001 en pesetas

	1	*2*	*3*	*4*
Salario base	1.544	1.686	1.827	1.967
Plus actividad	1.047	1.141	1.236	1.331
Plus extrasalarial	885	885	885	885
Total mes	3.476	3.712	3.948	4.183
Junio y Navidad	89.186	97.293	105.400	113.509
Vacaciones (30 días)	89.186	97.293	105.400	113.509
Total anual	1.208.872	1.301.396	1.393.805	1.485.884

Nivel 1. De dieciséis y diecisiete años. Primer año.
Nivel 2. De dieciséis y diecisiete años. Segundo año.
Nivel 3. De dieciocho y veintiún años. Primer año.
Nivel 4. De dieciocho y veintiún años. Segundo año.

Las cantidades recogidas en las tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Tabla de retribución mensual para el año 2001 en euros

	1	*2*	*3*	*4*
Salario base	273,73	298,61	323,50	348,39
Plus actividad	110,77	120,83	130,89	140,97
Plus extrasalarial	114,88	114,88	114,88	114,88
Total mes	499,38	534,32	569,27	604,24
Junio y Navidad	544,32	593,81	643,30	692,78
Vacaciones (30 días)	544,32	593,81	643,30	692,78
Total anual	7.126,14	7.658,95	8.191,87	8.724,98

Tabla de retribución diaria para el año 2001 en euros

	1	*2*	*3*	*4*
Salario base	9,28	10,13	10,98	11,82
Plus actividad	6,29	6,86	7,43	8,00
Plus extrasalarial	5,32	5,32	5,32	5,32
Total mes	20,89	22,31	23,73	25,14
Junio y Navidad	536,02	584,74	633,47	682,20
Vacaciones (30 días)	536,02	584,74	633,47	682,20
Total anual	7.265,26	7.821,28	8.377,34	8.930,04

Nivel 1. De dieciséis y diecisiete años. Primer año.
Nivel 2. De dieciséis y diecisiete años. Segundo año.
Nivel 3. De dieciocho y veintiún años. Primer año.
Nivel 4. De dieciocho y veintiún años. Segundo año.

Las cantidades recogidas en las tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.

ANEXO V

Tabla de retribuciones por horas extraordinarias para el año 2001 en pesetas. Actualizadas con el índice de precios al consumo real

	Mensuales			*Diarias*		
Niveles	*1.ª*	*2.ª y suc.*	*Festivas*	*1.ª*	*2.ª y suc.*	*Festivas*
II	1.133	1.414	1.769			
III	923	1.159	1.448			
IV	884	1.105	1.383			
V	798	994	1.247			
VI	687	863	1.073	666	830	1.039
VII	643	811	1.002	620	771	972
VIII	638	798	994	616	769	959
IX	582	724	907	563	702	884
X	547	687	863	525	662	824
XI				505	638	796
XII	490	608	766	492	616	769
XIII	340	432	546	331	418	520
XIV				291	366	451

Tabla de retribuciones por horas extraordinarias para el año 2001. En euros

	Mensuales			*Diarias*		
Niveles	*1.ª*	*2.ª y suc.*	*Festivas*	*1.ª*	*2.ª y suc.*	*Festivas*
II	6,81	8,50	10,63			
III	5,55	6,97	8,70			
IV	5,31	6,64	8,31			
V	4,80	5,97	7,49			
VI	4,13	5,19	6,45	4,00	4,99	6,24
VII	3,86	4,87	6,02	3,73	4,63	5,84
VIII	3,83	4,80	5,97	3,70	4,62	5,76
IX	3,50	4,35	5,45	3,38	4,22	5,31
X	3,29	4,13	5,19	3,16	3,98	4,95
XI				3,04	3,83	4,78
XII	2,94	3,65	4,60	2,96	3,70	4,62
XIII	2,04	2,60	3,28	1,99	2,51	3,13
XIV				1,75	2,20	2,71

ANEXO VI

Tabla de antigüedad mensual en pesetas

Niveles	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XII*
1 bienio	1.759	1.408	1.369	1.259	1.094	1.062	1.022	950	903	835
1 bienio + 1 año	2.639	2.112	2.055	1.890	1.640	1.593	1.533	1.426	1.356	1.253
2 bienios	3.519	2.815	2.740	2.520	2.186	2.124	2.044	1.902	1.808	1.670
2 bienios + 1 año	4.011	3.210	3.123	2.873	2.493	2.422	2.330	2.168	2.061	1.904
2 bienios + 2 años	4.504	3.604	3.506	3.225	2.799	2.719	2.616	2.434	2.314	2.138
2 bienios + 3 años	4.996	3.999	3.890	3.578	3.106	3.017	2.903	2.699	2.566	2.372
2 bienios + 4 años	5.489	4.393	4.273	3.930	3.412	3.314	3.189	2.965	2.819	2.606
2 bienios + 1 quinquenio	5.981	4.788	4.656	4.283	3.719	3.612	3.475	3.231	3.072	2.840
2 bienios + 1 quinquenio + 1 año .	6.474	5.182	5.040	4.636	4.025	3.909	3.761	3.497	3.325	3.074
2 bienios + 1 quinquenio + 2 años	6.966	5.576	5.424	4.989	4.331	4.207	4.048	3.763	3.578	3.308
2 bienios + 1 quinquenio + 3 años	7.459	5.971	5.807	5.342	4.637	4.504	4.334	4.030	3.831	3.541
2 bienios + 1 quinquenio + 4 años	7.951	6.365	6.191	5.695	4.943	4.802	4.621	4.296	4.084	3.775
2 bienios + 2 quinquenios	8.444	6.759	6.575	6.048	5.249	5.099	4.907	4.562	4.337	4.009

Niveles	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XII*
2 bienios + 2 quinquenios + 1 año	8.936	7.154	6.958	6.401	5.555	5.396	5.193	4.829	4.590	4.243
2 bienios + 2 quinquenios + 2 años	9.429	7.548	7.341	6.753	5.861	5.694	5.479	5.095	4.843	4.477
2 bienios + 2 quinquenios + 3 años	9.921	7.943	7.725	7.106	6.167	5.991	5.766	5.362	5.097	4.710
2 bienios + 2 quinquenios + 4 años	10.414	8.337	8.108	7.458	6.473	6.289	6.052	5.628	5.350	4.944
2 bienios + 3 quinquenios	10.906	8.732	8.491	7.811	6.779	6.586	6.338	5.895	5.603	5.178
2 bienios + 3 quinquenios + 1 año	11.399	9.126	8.874	8.164	7.085	6.884	6.624	6.161	5.856	5.412
2 bienios + 3 quinquenios + 2 años	11.892	9.521	9.258	8.516	7.392	7.181	6.910	6.427	6.109	5.645
2 bienios + 3 quinquenios + 3 años	12.384	9.915	9.641	8.869	7.698	7.479	7.196	6.694	6.362	5.879
2 bienios + 3 quinquenios + 4 años	12.877	10.310	10.025	9.221	8.005	7.776	7.482	6.960	6.615	6.112
2 bienios + 4 quinquenios	13.370	10.704	10.408	9.574	8.311	8.074	7.768	7.226	6.868	6.346
2 bienios + 4 quinquenios + 1 año	13.862	11.098	10.792	9.927	8.617	8.371	8.054	7.492	7.121	6.580
2 bienios + 4 quinquenios + 2 años	14.355	11.492	11.176	10.279	8.924	8.668	8.340	7.758	7.374	6.814
2 bienios + 4 quinquenios + 3 años	14.847	11.886	11.559	10.632	9.230	8.965	8.627	8.025	7.627	7.048
2 bienios + 4 quinquenios + 4 años	15.340	12.280	11.943	10.984	9.537	9.262	8.913	8.291	7.880	7.282
2 bienios + 5 quinquenios	15.832	12.674	12.327	11.337	9.843	9.559	9.199	8.557	8.133	7.516

Antigüedad consolidada «ad personam» calculada por defecto o por exceso por años completos a 21 de noviembre de 1996.

Tabla de antigüedad mensual en euros

Niveles	*II*	*III*	*IV*	*V*	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XII*
1 bienio	10,57	8,46	8,23	7,57	6,58	6,38	6,14	5,71	5,43	5,02
1 bienio + 1 año	15,86	12,69	12,35	11,36	9,86	9,57	9,21	8,57	8,15	7,53
2 bienios	21,15	16,92	16,47	15,15	13,14	12,77	12,28	11,43	10,87	10,04
2 bienios + 1 año	24,11	19,29	18,77	17,26	14,98	14,55	14,00	13,03	12,39	11,44
2 bienios + 2 años	27,07	21,66	21,07	19,38	16,82	16,34	15,72	14,63	13,91	12,85
2 bienios + 3 años	30,03	24,03	23,38	21,50	18,67	18,13	17,44	16,22	15,42	14,26
2 bienios + 4 años	32,99	26,40	25,68	23,62	20,51	19,92	19,17	17,82	16,94	15,66
2 bienios + 1 quinquenio	35,95	28,78	27,98	25,74	22,35	21,71	20,89	19,42	18,46	17,07
2 bienios + 1 quinquenio + 1 año .	38,91	31,15	30,29	27,86	24,19	23,50	22,61	21,02	19,98	18,47
2 bienios + 1 quinquenio + 2 años	41,87	33,51	32,60	29,98	26,03	25,28	24,33	22,62	21,50	19,88
2 bienios + 1 quinquenio + 3 años	44,83	35,88	34,90	32,11	27,87	27,07	26,05	24,22	23,02	21,28
2 bienios + 1 quinquenio + 4 años	47,79	38,25	37,21	34,23	29,71	28,86	27,77	25,82	24,55	22,69
2 bienios + 2 quinquenios	50,75	40,62	39,52	36,35	31,55	30,65	29,49	27,42	26,07	24,09
2 bienios + 2 quinquenios + 1 año	53,71	42,99	41,82	38,47	33,39	32,43	31,21	29,02	27,59	25,50
2 bienios + 2 quinquenios + 2 años	56,67	45,37	44,12	40,59	35,23	34,22	32,93	30,62	29,11	26,90
2 bienios + 2 quinquenios + 3 años	59,63	47,74	46,43	42,71	37,06	36,01	34,65	32,23	30,63	28,31
2 bienios + 2 quinquenios + 4 años	62,59	50,11	48,73	44,83	38,90	37,80	36,37	33,83	32,15	29,72
2 bienios + 3 quinquenios	65,55	52,48	51,03	46,95	40,74	39,58	38,09	35,43	33,67	31,12
2 bienios + 3 quinquenios + 1 año	68,51	54,85	53,34	49,06	42,58	41,37	39,81	37,03	35,20	32,52
2 bienios + 3 quinquenios + 2 años	71,47	57,22	55,64	51,18	44,43	43,16	41,53	38,63	36,72	33,93
2 bienios + 3 quinquenios + 3 años	74,43	59,59	57,94	53,30	46,27	44,95	43,25	40,23	38,24	35,33
2 bienios + 3 quinquenios + 4 años	77,39	61,96	60,25	55,42	48,11	46,74	44,97	41,83	39,76	36,74
2 bienios + 4 quinquenios	80,36	64,33	62,55	57,54	49,95	48,53	46,69	43,43	41,28	38,14
2 bienios + 4 quinquenios + 1 año	83,31	66,70	64,86	59,66	51,79	50,31	48,41	45,03	42,80	39,55
2 bienios + 4 quinquenios + 2 años	86,27	69,07	67,17	61,78	53,63	52,10	50,13	46,63	44,32	40,95
2 bienios + 4 quinquenios + 3 años	89,23	71,44	69,47	63,90	55,47	53,88	51,85	48,23	45,84	42,36
2 bienios + 4 quinquenios + 4 años	92,19	73,80	71,78	66,02	57,32	55,67	53,57	49,83	47,36	43,77
2 bienios + 5 quinquenios	95,15	76,17	74,09	68,14	59,16	57,45	55,29	51,43	48,88	45,17

Antigüedad consolidada «ad personam» calculada por defecto o por exceso por años completos a 21 de noviembre de 1996.

ANEXO VII

Tablas de antigüedad diaria en pesetas

Niveles	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*
1 bienio	36	36	35	32	30	28	28
1 bienio + 1 año	54	53	52	48	45	43	43

Niveles	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*
2 bienios	71	69	68	63	60	57	57
2 bienios + 1 año	81	79	77	72	68	65	65
2 bienios + 2 años	92	88	86	80	76	72	72
2 bienios + 3 años	102	98	96	89	85	80	80
2 bienios + 4 años	113	107	105	97	93	87	87
2 bienios + 1 quinquenio	123	117	114	106	101	95	95
2 bienios + 1 quinquenio + 1 año	133	127	124	114	109	103	103
2 bienios + 1 quinquenio + 2 años	143	137	134	123	117	110	110
2 bienios + 1 quinquenio + 3 años	152	147	143	131	126	118	118
2 bienios + 1 quinquenio + 4 años	162	157	153	140	134	125	125
2 bienios + 2 quinquenios	172	167	163	148	142	133	133
2 bienios + 2 quinquenios + 1 año	182	176	172	157	150	141	141
2 bienios + 2 quinquenios + 2 años	192	186	181	166	158	149	149
2 bienios + 2 quinquenios + 3 años	201	195	191	175	166	157	157
2 bienios + 2 quinquenios + 4 años	211	205	200	184	174	165	165
2 bienios + 3 quinquenios	221	214	209	193	182	173	173
2 bienios + 3 quinquenios + 1 año	231	224	219	202	191	180	180
2 bienios + 3 quinquenios + 2 años	241	234	229	211	200	188	188
2 bienios + 3 quinquenios + 3 años	251	244	238	219	208	195	195
2 bienios + 3 quinquenios + 4 años	261	254	248	228	217	203	203
2 bienios + 4 quinquenios	271	264	258	237	226	210	210
2 bienios + 4 quinquenios + 1 año	281	274	267	246	234	218	218
2 bienios + 4 quinquenios + 2 años	291	284	276	254	243	225	225
2 bienios + 4 quinquenios + 3 años	301	294	286	263	251	233	233
2 bienios + 4 quinquenios + 4 años	311	304	295	271	260	240	240
2 bienios + 5 quinquenios	321	314	304	280	268	248	248

Antigüedad consolidada «ad personam» calculada por defecto o por exceso por años completos a 21 de noviembre de 1996.

Tablas de antigüedad diaria en euros

Niveles	*VI*	*VII*	*VIII*	*IX*	*X*	*XI*	*XII*
1 bienio	0,22	0,22	0,21	0,19	0,18	0,17	0,17
1 bienio + 1 año	0,32	0,32	0,31	0,29	0,27	0,26	0,26
2 bienios	0,43	0,41	0,41	0,38	0,36	0,34	0,34
2 bienios + 1 año	0,49	0,47	0,46	0,43	0,41	0,39	0,39
2 bienios + 2 años	0,55	0,53	0,52	0,48	0,46	0,43	0,43
2 bienios + 3 años	0,61	0,59	0,57	0,53	0,51	0,48	0,48
2 bienios + 4 años	0,68	0,65	0,63	0,59	0,56	0,53	0,53
2 bienios + 1 quinquenio	0,74	0,70	0,69	0,64	0,61	0,57	0,57
2 bienios + 1 quinquenio + 1 año	0,80	0,76	0,74	0,69	0,66	0,62	0,62
2 bienios + 1 quinquenio + 2 años	0,86	0,82	0,80	0,74	0,71	0,66	0,66
2 bienios + 1 quinquenio + 3 años	0,92	0,88	0,86	0,79	0,75	0,71	0,71
2 bienios + 1 quinquenio + 4 años	0,97	0,94	0,92	0,84	0,80	0,75	0,75
2 bienios + 2 quinquenios	1,03	1,00	0,98	0,89	0,85	0,80	0,80
2 bienios + 2 quinquenios + 1 año	1,09	1,06	1,03	0,94	0,90	0,85	0,85
2 bienios + 2 quinquenios + 2 años	1,15	1,12	1,09	1,00	0,95	0,90	0,90
2 bienios + 2 quinquenios + 3 años	1,21	1,17	1,15	1,05	1,00	0,94	0,94
2 bienios + 2 quinquenios + 4 años	1,27	1,23	1,20	1,11	1,05	0,99	0,99
2 bienios + 3 quinquenios	1,33	1,29	1,26	1,16	1,09	1,04	1,04
2 bienios + 3 quinquenios + 1 año	1,39	1,35	1,32	1,21	1,15	1,08	1,08
2 bienios + 3 quinquenios + 2 años	1,45	1,41	1,37	1,27	1,20	1,13	1,13
2 bienios + 3 quinquenios + 3 años	1,51	1,47	1,43	1,32	1,25	1,17	1,17
2 bienios + 3 quinquenios + 4 años	1,57	1,53	1,49	1,37	1,31	1,22	1,22
2 bienios + 4 quinquenios	1,63	1,59	1,55	1,42	1,36	1,26	1,26
2 bienios + 4 quinquenios + 1 año	1,69	1,65	1,61	1,48	1,41	1,31	1,31
2 bienios + 4 quinquenios + 2 años	1,75	1,71	1,66	1,53	1,46	1,35	1,35
2 bienios + 4 quinquenios + 3 años	1,81	1,77	1,72	1,58	1,51	1,40	1,40
2 bienios + 4 quinquenios + 4 años	1,87	1,83	1,77	1,63	1,56	1,44	1,44
2 bienios + 5 quinquenios	1,93	1,89	1,83	1,68	1,61	1,49	1,49

Antigüedad consolidada «ad personam» calculada por defecto o por exceso por años completos a 21 de noviembre de 1996.

ANEXO VIII

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE
LA CONSTRUCCIÓN DE MADRID
(AECOM)

EMPRESA:	OBRA:	FECHA:

PARTE DE TRABAJO

TRABAJADOR: CATEGORÍA:	N.° DE PERSONAS IMPLICADAS EN LA EJECUCIÓN:

UNIDAD DE OBRA:

HORA DE COMIENZO:	HORA FIN:	TOTAL HORAS:	OBSERVACIONES:
MEDICIÓN:			

FIRMA DEL TRABAJADOR	FIRMA DEL ENCARGADO	FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

ANEXO IX

Calendario laboral 2001

	Enero	*Febrero*	*Marzo*	*Abril*	*Mayo*	*Junio*	*Julio*	*Agosto*	*Septiembre*	*Octubre*	*Noviembre*	*Diciembre*
1	FN	8 h	8 h	D	FN	8 h	D	8 h	S	8 h	FN	S
2	8 h	8 h	8 h	8 h	FA	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h(1)	D
3	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h
4	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
5	8 h(1)	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
6	FA	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	FN
7	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h(1)
8	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	FN
9	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	FL	D
10	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h
11	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
12	8 h	8 h	8 h	FA	S	8 h	8 h	D	8 h	FN	8 h	8 h
13	S	8 h	8 h	FN	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
14	D	8 h	8 h	S	NLNR	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
15	8 h	8 h	8 h	D	FL	8 h	D	FN	S	8 h	8 h	S
16	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D
17	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h
18	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h
19	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
20	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
21	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h(2)
22	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
23	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D
24	8 h	S	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h(1)
25	8 h	D	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	FN
26	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h
27	S	8 h	8 h	8 h	D	8 h	8 h	8 h	8 h	S	8 h	8 h
28	D	8 h	8 h	S	8 h	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h
29	8 h	—	8 h	D	8 h	8 h	D	8 h	S	8 h	8 h	S
30	8 h	—	8 h	8 h (1)	8 h	S	8 h	8 h	D	8 h	8 h	D
31	8 h	—	S	—	8 h	—	8 h	8 h	—	8 h	—	8 h(1)
	176	160	176	152	152	168	176	176	160	176	160	152

Total horas	1.984	S = sábado	FA = fiesta autonómica
Vacaciones	168	D = domingo	FL = fiesta local
Total	1.816	FN = fiesta nacional	NLNR = no laborable no recuperable
Horas efectivas	1.756		
Diferencia	60(1)(2)		

(1) Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 70 del convenio general del sector de fecha 21 de octubre de 1997 y respecto a la jornada anual para el año 2000 (1.756 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 5 de enero, 16 de abril, 30 de abril, 2 de noviembre, 7 de diciembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

(2) Igualmente se acuerda una reducción de cuatro horas en la jornada del día 21 de diciembre, que no perderá su carácter laboral para futuros convenios, y que podrá aplicarse a otra jornada mediante pacto entre empresa y trabajador.

ANEXO X

CONTRATO DE TRABAJO DE FIJO EN OBRA

POR LA EMPRESA

Sello de registro de la Oficina del INEM	N.° inscripción Seguridad Social (cuenta Cotización) Cód. Prov. Número Dig. Control Régimen de la Seguridad Social

Don/D.ª		DNI	En concepto de:
Nombre o Razón Social:		NIF	Actividad Económica:
Domicilio Social:	Localidad:	CP	N.° total Trabaj. en Plantilla
Domicilio Centro de Trabajo:	Localidad:	CP	N.° Trabaj. Centro de Trabajo

Don/D.ª		N.° Afiliación SS	Nivel estudios terminados Código:
Fecha Nacimiento:	DNI:	Domicilio	

ACUERDAN: formalizar el presente contrato de trabajo fijo en obra, según lo determinado en el artículo 14 del Convenio Colectivo del grupo de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, suscrito el ..... de ..... de 2001 («BOCM» número ..... de ..... / ...../ .....) que se regirá por las condiciones establecidas en dicho precepto y las particularidades siguientes:

1.° El trabajador prestará inicialmente sus servicios de la categoría de.....en la obra .....

2.° El tiempo convenido es el de la duración de los trabajos de la especialidad.
No obstante lo anterior, las partes podrán, de común acuerdo, establecer la realización de los aludidos trabajos en distintos centros de trabajo de la misma provincia, con una duración máxima de tres años consecutivos, consignándolo al dorso del presente contrato.

3.° El período de prueba será de ..... Dicho período quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad laboral transitoria, huelga y ausencias al trabajo. Durante el período de prueba cualesquiera de las partes podrán dar por finalizada la relación laboral sin preaviso ni derecho a indemnización.

4.° El trabajador queda afiliado a la Seguridad Social y en cuanto a la cobertura del riesgo de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en su caso, en la mutua ..... o mutualidad .....

5.° Todos los descuentos que marquen las leyes sobre la Seguridad Social, e impuestos estatales y territoriales serán por cuenta del trabajador.

6.° El presente contrato estará sujeto a los supuestos previstos en el artículo 14 del convenio colectivo anteriormente citado.

Y en prueba de conformidad con lo expuesto, firman por triplicado el presente documento en ..... a ..... de ..... de 2001

EL TRABAJADOR, LA EMPRESA,

El presente contrato se firma ante
D. .....
representante de los trabajadores.
Firma del RT

El trabajador firmante .....
la presencia del representante sindical.
(Consígnese de puño y letra NO DESEA)
Firma del trabajador,

RECIBO DE LA ENTREGA DE LA COPIA DEL CONTRATO

Madrid, 2 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.887/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 2 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima». (Código número 2809122).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 22 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Quinto convenio colectivo 2000-2002 «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima»

PREÁMBULO

En Madrid, a 22 de enero de 2001.

Reunida la comisión negociadora:

De una parte, en representación de «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima». (En lo sucesivo «Telecinco»):

— Don Luis Expósito Rodríguez, director de recursos humanos.
— Don Ricardo Iturriaga Peña, jefe del departamento de relaciones laborales.
— Doña Irene Castela Hernández, responsable de compensación.

Y de otra, los miembros del comité de empresa de «Telecinco»:

— Don Juan Carlos Salvador Macías.
— Don José María Villegas Poveda.
— Don José Antonio Pedrero Pérez.
— Doña Corina Trentea Miller.
— Don José Ignacio Martínez Tapia.
— Don Manuel Taboada Barreira.
— Doña María Josefa García Alvarado.
— Don Antonio Gallego Mondéjar.
— Don Víctor García Muñoz.

ACUERDAN

Aprobar el texto articulado del quinto convenio colectivo para «Telecinco», que consta de cincuenta y cinco artículos, ocho disposiciones adicionales y seis anexos.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1.° *Ámbito funcional*.—El presente convenio regula y establece las normas por las que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros de «Telecinco».

Art. 2.° *Ámbito personal*.—1. Por personal al servicio de «Telecinco», se entiende al trabajador fijo, interino, eventual, sujeto a relación laboral en vigor a la firma del presente convenio, de duración temporal o cualquier otra relación de carácter jurídico-laboral, según las disposiciones vigentes, que desempeña sus actividades en sus distintos centros de trabajo. Asimismo, estarán incluidos los trabajadores que se incorporen a la empresa con posterioridad a la firma del presente convenio.

2. Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal que presta sus servicios en empresas de carácter público o privado, que tengan suscritos contratos de obras o servicios con «Telecinco», aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo.

b) El personal cuyas relaciones se deriven de un contrato civil o mercantil para la realización de trabajos concretos o específicos.

c) Los profesionales cuya relación con «Telecinco», se derive de la aceptación de una minuta.

d) El personal de «Telecinco» que desempeñe las funciones de alta dirección y alta gestión, es decir, directores de división, área y departamento y subdirectores.

e) Los profesionales de los medios de comunicación de alta cualificación, contratados para la producción, realización o emisión de programas, series o espacios específicos y determinados en «Telecinco». Su relación con «Telecinco», se regirá por las cláusulas de sus contratos, por la legislación general aplicable y a la específica sobre profesionales de los medios de comunicación.

f) Los agentes publicitarios que «Telecinco», pueda necesitar, que se regirán por las condiciones estipuladas en los respectivos contratos.

g) El personal facultativo, técnico o científico que, por la índole de sus funciones, sea requerido, individualmente o en equipo, para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración limitada para «Telecinco».

h) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales, y en general el personal artístico cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.

i) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y culturales o de cualquier otra especialidad.

j) Los adaptadores literarios, musicales, etcétera, de obras no escritas para el medio.

Art. 3.° *Ámbito territorial*.—Las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo se aplicarán a todo el personal de los centros que posea actualmente «Telecinco», dentro del territorio de la Comunidad de Madrid, así como los que pudieran constituirse durante la vigencia del mismo.

Art. 4.° *Ámbito temporal*.—1. Vigencia: el presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, con los efectos de aplicación que se determinan expresamente en su articulado, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2002, salvo las materias en las que se fije una duración diferente.

2. Prórroga: el presente convenio se prorrogará de año en año a partir de 1 de enero del año 2003 por tácita reconducción si no mediase expresa denuncia del mismo por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses al término de su período de vigencia o al de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denuncia: denunciado el convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar negociaciones antes del 31 de enero del año 2003.

Art. 5.° *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones de este convenio formarán un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 6.° *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas*.—1. Las condiciones económicas que rigieran anteriormente, serán compensables y absorbibles en su totalidad con las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su globalidad.

2. Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen a las establecidas en este convenio.

3. Aquellos trabajadores cuyo salario funcional supere el establecido en el convenio para su categoría profesional, se le mantendrá «ad personam», salvo acuerdo en contrario de empresa y trabajador.

CAPÍTULO II

Comisión de interpretación, estudio y vigilancia

Art. 7.° *Comisión mixta*.—Se acuerda la creación de una comisión mixta, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 2.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Composición de la comisión mixta: estará integrada por cuatro vocales designados por las partes firmantes del convenio: dos por la parte social y dos representantes por la dirección de la empresa, debiendo constituirse dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

2. Procedimiento:

a) Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación la dirección de la empresa o la representación de los trabajadores.

En el primer supuesto, la comisión mixta deberá resolver en el plazo de veinte días, y en el segundo en el plazo máximo de cinco días, a contar desde el día en que se plantee el asunto por cualquiera de las partes.

b) La comisión mixta podrá ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes que la integran.

c) Dentro de la comisión mixta, los acuerdos se adaptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los vocales de cada parte.

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

a) Interpretación del convenio.

b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que pudieran ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del convenio.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art. 8.° *Organización del trabajo*.—Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de «Telecinco», y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos en la legislación vigente, a los trabajadores y sus representantes legales.

CAPÍTULO IV

Ingreso y período de prueba

Art. 9.° *Admisión y contratación*.—1. Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

Corresponde a la dirección de recursos humanos el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en cada caso.

2. A tal efecto, la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia, si bien el comité de empresa será informado previamente de la política de contratación desarrollada por «Telecinco».

Art. 10. *Período de prueba*.—1. Para las personas que ingresen en la empresa, el período de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para el personal no cualificado que será por un período de quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal interrumpirán siempre el cómputo del período de prueba.

2. Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a «Telecinco», en calidad de fijo, eventual o temporal, la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

Art. 11. *Contratación de minusválidos*.—«Telecinco», reservará preferentemente para los minusválidos todos aquellos puestos de trabajo que, por su contenido funcional, sean susceptibles de desempeñar por aquéllos, y en todo caso al 2 por 100 de la totalidad de los puestos de trabajo.

CAPÍTULO V

Maternidad, excedencia y dimisión

Art. 12. *Maternidad, adopción o acogimiento. Excedencia*.—1. Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. La presente materia vendrá determinada de conformidad a la regulación establecida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La excedencia podrá ser voluntaria, forzosa o por cuidado de hijos o familiares.

a) Excedencia forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Excedencia voluntaria:

— Antigüedad requerida: el trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

— Duración: se reconoce al trabajador la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años.

— Nuevo ejercicio del derecho: este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

— Plazo solicitud de excedencia voluntaria: los trabajadores deberán solicitar la excedencia a la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días sobre la fecha de inicio propuesta.

— Reingreso excedencia voluntaria: el trabajador deberá solicitar el reingreso en la empresa con una antelación mínima de cuarenta y cinco días sobre la fecha de expiración del plazo para el cual se concedió la excedencia. En el supuesto de que el interesado no hubiese presentado solicitud de reingreso con la antelación indicada anteriormente, quedará extinguida automáticamente la relación laboral.

El trabajador conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

— Concurrencia: excepcionalmente, en los supuestos de excedencia voluntaria y por un sólo período, el trabajador podrá prestar servicios directa o indirectamente para otra emisora de televisión.

c) Excedencia por el cuidado de hijos o familiares: la presente materia vendrá determinada de conformdiad a la regulación establecida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Concurrencia. El trabajador excedente, no podrá en ningún caso trabajar o colaborar directa o indirectamente en otra emisora de televisión, salvo autorización de la dirección de la empresa y la excepción contemplada en el apartado b) del presente artículo.

Art. 13. *Dimisión del trabajador*.—1. El trabajador que desee cesar voluntariamente en la empresa, deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de quince días.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de preavisar su cese con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VI

Promoción y formación profesional

Art. 14. *Promoción interna*.—1. Cobertura de puestos: la empresa se compromete a cubrir los puestos de nueva creación recurriendo, en primer lugar, a la promoción interna de los trabajadores, mediante el procedimiento de convocatoria interna. No obstante, la empresa podrá acudir a la contratación externa en aquellos puestos que, por su especialidad y características, así lo aconsejen, en razón a la tecnología, o por tratarse de cargos de confianza o alta cualificación.

2. Procedimiento de convocatorias internas:

a) Información al comité de empresa: la empresa informará sobre las circunstancias y condiciones de la convocatoria, con una antelación mínima de dos días hábiles sobre la fecha de publicación de la misma en el tablón de anuncios.

b) Bases: posteriormente, la convocatoria se publicará en el tablón de anuncios, indicando la estimación de número de puestos a cubrir, requisitos exigidos, pruebas a realizar y demás datos de interés, fijándose un plazo para inscripción de los candidatos que no podrá ser inferior a cinco días laborables a contar desde la fecha de publicación de la convocatoria.

c) Candidatos: a las convocatorias podrán acceder tanto trabajadores con contrato por tiempo indefinido como de duración determinada, sin perjuicio de que en la convocatoria se pueda establecer un período mínimo de antigüedad en la empresa para participar en la misma.

d) Fecha de las pruebas: una vez conocido el número de candidatos que desean participar en las pruebas establecidas en la convocatoria, se comunicará al comité de empresa, indicándole asimismo las fechas de realización de las pruebas para que estén presentes en éstas como observadores, si lo desean.

e) Tipología de las pruebas: las pruebas establecidas en la convocatoria podrán ser teóricas, prácticas y/o psicotécnicas. Una vez realizadas las mismas, que podrán coincidir con las de selección externa, se informará al comité de empresa de las personas que han superado las pruebas, publicando esta información en el tablón de anuncios.

3. Período de prueba:

a) El candidato designado finalmente para cubrir el puesto estará sometido a los siguientes períodos de prueba en función del nivel salarial del puesto a cubrir:

Niveles salariales de covenio	*Período máximo de prueba*
1 a 3	2 meses
4 y 5	3 meses
6 y 7	4 meses
8 y 9	5 meses

b) El período de prueba se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal.

c) En el caso de que la decisión final tras el período de prueba sea negativa, ésta deberá ser motivada y el candidato volverá a ocupar la plaza que tuviera anteriormente.

d) Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la categoría del puesto sometido a convocatoria, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo. Si durante el período de prueba el candidato no recibe notificación negativa, por escrito, por parte de la dirección de la empresa, éste consolidará la categoría con efectos del mes en que se supere dicho período de prueba.

4. Expectativa de vacante: los trabajadores que habiendo superado las pruebas establecidas en la convocatoria, no hayan llegado a ocupar ninguna de las plazas ofertadas, sea cual fuere la causa, sólo conservarán un derecho preferente al puesto durante los doce meses siguientes a la comunicación oficial de resultados.

Art. 15. *Formación profesional*.—1. Planes de formación: la dirección de la empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación del comité de empresa.

2. Comisión consultiva de formación: se acuerda la creación de una comisión consultiva de formación, con la compo-

sición, reglas de funcionamiento y funciones que se detallan a continuación:

A) Composición: estará integrada por seis miembros (tres por la parte empresarial y tres por la parte social).

B) Funcionamiento:

B-1) La comisión se reunirá, al menos, cada dos meses.

B-2) Se nombrará un secretario que convoque las reuniones y levante acta cuando así se determine.

B-3) Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

C) Funciones:

C-1) Proponer a la dirección de la empresa acciones de formación.

C-2) Colaborar en los estudios y análisis sobre necesidades de formación.

C-3) Colaborar con la dirección de la empresa en la tramitación de subvenciones en materia de formación.

C-4) Estar informados y colaborar en el diseño de sistemas de evaluación de las acciones de formación.

3. Impartición de los cursos: la formación del personal de «Telecinco», se efectuará a través de: personal contratado por la empresa para tal efecto, por trabajadores de la misma empresa o por cualquier otro organismo o entidad que la empresa contrate. Asimismo, se facilitarán publicaciones e informaciones bibliográficas.

En cuanto a los trabajadores que hayan de realizar la función de monitor de formación, se requerirá para ello el previo acuerdo con los mismos para los cursos que se realicen tanto dentro como fuera de la jornada laboral. A estos efectos se considerará curso de formación el que cumpla los siguientes requisitos:

— Grupo de asistentes superior a seis personas.

— Duración lectiva superior a dieciséis horas.

4. Desarrollo de los cursos: la formación podrá impartirse en el centro de trabajo o fuera de él, dentro del horario laboral o al margen de éste. La asistencia de los trabajadores a los cursos de formación, ya se impartan total o parcialmente fuera de la jornada laboral, se considerará obligatoria cuando:

— Sea necesaria para el desempeño normal del puesto de trabajo y se justifique la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada laboral.

— Cuando se pacte expresamente con el comité de empresa en función de las materias, colectivos afectados y otras circunstancias concurrentes, con un límite de cuarenta horas lectivas por año fuera de la jornada laboral.

5. Sistemas de compensación: en cuanto a los cursos de formación que se desarrollen total o parcialmente fuera de la jornada laboral, los trabajadores asistentes a los mismos, tendrán las siguientes compensaciones según que la participación en el curso sea considerada como voluntaria u obligatoria.

a) Cursos de asistencia voluntaria:

— Hasta veinte horas anuales: sin compensación.

— Más de veinte horas anuales: una hora de tiempo libre por cada hora dedicada a formación que exceda de las veinte anuales.

b) Cursos de asistencia obligatoria:

1. Todas las horas dedicadas a formación fuera de la jornada laboral se retribuirán como horas ordinarias.

2. Cuando los cursos se realicen fueran del centro de trabajo, se abonarán los siguientes conceptos a los asistentes:

Concepto	*Importe/criterio*
Kilometraje	Al precio establecido en convenio colectivo.
Aparcamiento	Tarifa de aparcamiento durante la estancia en el curso, con obligación de presentar justificante.
Comida	Cuando sea necesaria en base a los horarios del curso, con dos posibilidades alternativas, a opción de la empresa: — Concertada y abonada directamente por la empresa. — Cantidad abonada a cada asistente, a razón de 1.650 pesetas/comida para el año 2001 y 1.700 pesetas/comida para el año 2002.

6. Pacto de permanencia en la empresa: la participación en cursos de formación con un coste para la empresa comprendido entre 750.000 y 850.000 pesetas llevará aparejado el compromiso del empleado de permanencia en aquella por un período mínimo de doce meses tras la finalización del curso, quedando facultada la dirección de la empresa en caso de incumplimiento de este compromiso para descontar el 50 por 100 del importe del curso en la correspondiente liquidación de haberes.

Para cursos de importe superiores al indicado, se estará a lo pactado entre el empleado y la empresa, respetando en todo caso el límite legal vigente en cada momento.

7. Permiso para exámenes en cursos oficiales: el trabajador tendrá derecho al disfrute de un permiso retribuido de hasta ocho horas al año, debiendo preavisar a la dirección de la empresa con una antelación mínima de cinco días y justificando documentalmente la asistencia al examen.

8. Información al comité de empresa: se informará al comité de empresa sobre todos los cursos en que participe el personal acogido al convenio, previamente a su realización, es decir, en su fase de planificación.

CAPÍTULO VII

Reducción jornada, jornada, vacaciones y licencias

Art. 16. *Reducción jornada.*

A) Reducción de jornada:

1. Se pacta una reducción progresiva de la jornada anual de trabajo durante la vigencia del presente convenio, resultando las siguientes disminuciones sobre la jornada contemplada en el anterior cuarto convenio colectivo de «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima» (en lo sucesivo, convenio anterior) y distribuidas semanalmente como se indica a continuación:

Año 2000: la jornada anual será de 1.752 horas, que suponen una disminución sobre las del convenio anterior de setenta y dos horas, con una jornada promedio semanal de 38,5 horas.

Año 2001: la jornada anual será de 1.728 horas, que suponen una disminución sobre las del convenio anterior de noventa y seis horas, con una jornada promedio semanal de 38,5 horas.

Año 2002: la jornada anual será de 1.704 horas, que suponen una disminución sobre las del convenio anterior de 120 horas, con una jornada promedio semanal de 37,5 horas.

2. La reducción indicada se refiere a personal contratado a jornada completa y que trabaja un año completo, operando el principio de proporcionalidad en las situaciones de contratos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria.

3. La estimación contemplada para el año 2000 resulta para el supuesto de aplicación de la reducción de jornada du-

rante todo el año, no teniendo efectos prácticos salvo la compensación prevista en el apartado B-1) del presente artículo.

B) Aplicación efectiva de la reducción de jornada: la reducción de jornada se traducirá en días adicionales de vacaciones, reducción de jornada de trabajo los viernes y soluciones mixtas en función de las características de la organización del trabajo y peculiaridades de los diferentes colectivos profesionales, indicando a continuación las reglas generales de aplicación en toda la empresa:

1. Año 2000: la reducción de jornada se traducirá para todo el personal (excepto el contrato por obra) en:

— Opción A: 60.000 pesetas brutas a percibir en la nómina correspondiente al mes de febrero de 2001.
— Opción B: cuatro días adicionales de vacaciones a disfrutar en el período comprendido entre la fecha de la firma del presente convenio y el 31 de diciembre de 2001, estableciéndose las fechas de disfrute con los mismos criterios establecidos para las vacaciones ordinarias.

La opción entre ambas alternativas corresponderá a cada trabajador. Será de aplicación general para todo el personal la opción A salvo indicación expresa en contrario del trabajador en el plazo de los quince días siguientes a la firma del presente convenio.

2. Año 2001: se incrementa el período anual de vacaciones de veintidós a veintiséis días laborables (cuatro días adicionales), y el resto hasta completar las noventa y seis horas de reducción anual se traducirá en reducciones de la jornada de trabajo semanal sobre la jornada promedio del año anterior y/o reducción de la jornada de los viernes.

Excepcionalmente, para el personal asignado a turnos y otros casos en los que se determine la imposibilidad de reducción de la jornada semanal por razones del servicio, la aplicación de la reducción de jornada se traducirá en su totalidad en días adicionales de vacaciones.

Sobre la base de la necesidad de adoptar medidas organizativas derivadas de la reducción de jornada, se establece un plazo hasta el 15 de marzo, para determinar la aplicación efectiva en cada colectivo profesional/departamento, la relación de esta reducción con la jornada especial de verano y otras cuestiones.

3. Año 2002: se incrementa el período anual de vacaciones de veintiséis a veintisiete días laborables (un día adicional sobre el año anterior), y el resto hasta completar las ciento veinte horas de reducción anual se traducirá en las mismas medidas contempladas para el año 2001. Durante el último trimestre del año 2001 se determinará la aplicación efectiva en cada colectivo profesional/departamento para el año 2002 de la reducción de jornada.

Los principios y reglas para la aplicación práctica de la reducción de jornada pactada en el presente convenio se establecen en la disposición adicional primera.

Art. 17. *Jornada*.—1. La naturaleza de la actividad que desarrolla «Telecinco», hace necesario que la ordenación, la distribución y la aplicación de los horarios y jornadas tengan la variabilidad y movilidad que exige la atención de las mismas.

2. Expresamente se declara que la turnicidad y la rotación son inherentes a la propia actividad, y que ésta se desarrollará en función de las necesidades del servicio entre todos los días de la semana, sin distinción entre días festivos y ordinarios, si bien con el descanso semanal que se establece en el artículo correspondiente, y la compensación económica prevista en el presente convenio.

3. La jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual se establece, sin perjuicio de las mejoras que al respecto se introduzcan en futuras normas de ámbito superior y con las excepciones contempladas en el presente convenio, en: 1.752 horas para el año 2000, 1.728 para el año 2001, y 1.704 para el año 2002, debiendo tenerse en cuenta para su aplicación práctica lo establecido en el artículo 16 y en la disposición adicional primera.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, mediando entre el final de una jornada y el comienzo de la otra un mínimo de doce horas, salvo los supuestos excepcionales que se regulan en este convenio.

4. A todos los efectos se considera como trabajo efectivo el prestado en el puesto de trabajo, y asimilado el que corresponde por los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio, así como el crédito de horas retribuidas para funciones sindicales.

5. Cualquiera que fuese el tiempo de trabajo efectivo desarrollado por el trabajador en su puesto, se computará como jornada mínima diaria la de cuatro horas.

6. La jornada del trabajador desplazado por razón del servicio será de igual duración a la que tiene en su destino habitual, si bien, podrá variarse su jornada diaria y horario, que deberá fraccionarse o aumentarse en atención a las circunstancias de trabajo concreto a efectuar en otra localidad.

El tiempo de viaje se considera como tiempo de presencia y su retribución será como la de hora ordinaria.

7. Cuando el personal realice jornada de trabajo que coincida con horas habituales de comida y/o cena, disfrutará de una hora fuera de su puesto de trabajo a estos fines, no computable como jornada laboral. En este sentido, salvo circunstancias totalmente excepcionales, las interrupciones de jornada para comida o cena, se realizarán dentro de los siguientes intervalos horarios:

— Comida: entre 13,00 y 16,00 horas.
— Cena: entre 20,30 y 23,30 horas.

Art. 18. *Horario*.—1. Con carácter general la jornada diaria será la que se indica a continuación, de acuerdo a lo previsto para cada año en el artículo 16 y disposición adicional primera del presente convenio, y siendo de aplicación determinada por «Telecinco», de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que excedan del máximo establecido.

Año	*Jornada semanal promedio*	*Jornada diaria promedio*
2000	38 horas y 54 minutos	7 horas y 47 minutos (*)
2001	38 horas y 40 minutos	7 horas y 44 minutos
2002	38 horas y 20 minutos	7 horas y 40 minutos

(*) Sin aplicación práctica durante el año 2000.

2. Es competencia privativa de «Telecinco» la fijación de horarios y la organización de turnos, así como modificar aquéllos sin más limitaciones que las legales y la de notificación al comité de empresa.

3. Se establecen cinco tipos de horarios:

3.1. Ordinario: jornada diaria que se establezca en función de lo determinado en el artículo 16 y disposición adicional primera del presente convenio durante cinco días a la semana, preferentemente de lunes a viernes. El horario ordinario podrá ser:

a) Continuado: es el que se establece en un solo bloque al día comprendiendo un período de descanso de quince minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

b) Partido: es el que está dividido en dos bloques al día con una separación mínima entre ellos de una hora.

3.2. A turno:

a) Definición: se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabaja-

dores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de semanas.

b) Jornada: de lunes a viernes: la jornada por turno que se establezca en función de lo determinado en el artículo 16 y disposición adicional primera del presente convenio.

Sábados, domingos y festivos: la jornada podrá extenderse hasta doce horas efectivas por turno.

El trabajador saliente no abandonará el puesto hasta que se incorpore el entrante.

c) Rotación y planificación de turnos: la rotación se efectuará en todo caso en unidades semanales, pudiendo ser la frecuencia de la rotación superior a una semana.

Los turnos se planificarán, como mínimo, con antelación mensual, dándose a conocer a los interesados con una antelación mínima de dos semanas sobre su fecha de inicio.

d) Alteraciones de horario: la empresa podrá alterar hasta en dos ocasiones al mes el horario de entrada al trabajo dado a conocer a los trabajadores de conformidad al apartado anterior, si ello fuera necesario, ya sea en períodos continuados o alternos. Si se efectúan más de dos alteraciones mensuales, ya sea en el centro de trabajo o con motivo de viaje de trabajo, se abonaría el complemento de horario por convocatoria en el mes en que se realicen.

e) Fines de semana y festivos:

1. Los trabajadores contratados con la jornada máxima semanal de conformidad al artículo 16 y disposición adicional primera del presente convenio, y en horario a turno, con un turno de doce horas de presencia los sábados y doce horas de presencia los domingos, que presten servicio efectivo once horas cada día y una hora de descanso dedicada a comida o cena, no prestarán servicios de lunes a viernes de la misma semana salvo en los siguientes supuestos:

a) Los festivos que se produzcan de lunes a viernes de la misma semana, con idéntica jornada a la realizada el sábado y el domingo, retribuyéndole la empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias, considerándose a efectos de compensación como doce horas efectivas.

El trabajador que deba prestar servicios en un festivo podrá acordar con otro trabajador del departamento un cambio de turno, con información y autorización previas del responsable inmediato, compensando en este supuesto la empresa por el festivo al trabajador sustituto, y no teniendo el trabajador sustituido compensación alguna.

b) De lunes a viernes de la misma semana, para sustituir a trabajadores del mismo departamento que disfruten de los permisos establecidos en el artículo 21 del convenio, a excepción del apartado g) (lactancia), o bien se encuentren en situación de incapacidad temporal (hasta un máximo de cuatro días), retribuyéndole la empresa el trabajo realizado como horas extraordinarias.

2. El trabajador deberá comer o cenar durante los sábados o domingos en el interior del centro de trabajo, con obligación de estar localizado, a través de medios electrónicos proporcionados por la empresa.

3. En el supuesto de coincidir un festivo en sábado, el trabajador que preste servicios en dicho festivo percibirá como compensación, exclusivamente, un complemento salarial de 6.821 pesetas para el año 2000 y 7.093 para el año 2001, que se le abonará en la nómina del mes siguiente. La significada cuantía se incrementará en el año 2002 de conformidad con lo previsto en el artículo 23.

4. En aquellos departamentos con horario a turno, que no cuenten con el turno de fin de semana descrito en el apartado e).1, los trabajadores vendrán obligados a prestar servicios los festivos que coincidan con su turno de trabajo, con las compensaciones previstas en el presente convenio.

3.3. Por convocatoria: se aplicará al trabajador adscrito a un puesto de trabajo que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad por las especiales características de aquél, requiera alteraciones constantes de horarios de trabajo tanto de entrada como de salida. El descanso durante la jornada será de un tiempo máximo de una hora. No obstante la interrupción podrá ser de hasta dos horas previa comunicación a los trabajadores. Dicho descanso no es computable como de trabajo.

3.4. Irregular:

a) Concepto: se aplicará al trabajador con una distribución irregular de su jornada a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, de conformidad con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Voluntariedad: en todo caso la adscripción a este tipo de horario será voluntaria.

c) Límites: la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la contemplada en el presente convenio de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

d) Interpretación del comité de empresa: la adscripción voluntaria de los trabajadores a horario irregular será comunicada al comité de empresa en un plazo de diez días. La adscripción de trabajadores a horario irregular previstas por un período superior a seis meses continuos requerirá la conformidad del comité de empresa, debiendo contestar a la solicitud de la empresa sobre esta cuestión en un plazo no superior a siete días naturales a contar desde la recepción de dicha solicitud.

e) Compatibilidad con otros tipos de horario: la adscripción de un trabajador a horario irregular será compatible con la asignación por parte de la empresa a cualquier tipo de horario contemplado en el presente convenio (ordinario, a turno, por convocatoria, nocturno), percibiendo en cada supuesto el complemento correspondiente al horario asignado.

3.5. Nocturno: será el comprendido entre las 22,00 y las 06,00 horas.

Art. 19. *Horario especial de verano*.—Exclusivamente para los meses de julio y agosto de cada año, se establece la posibilidad de realizar un horario especial, que denominaremos intensivo en lo sucesivo. Las características de dicho horario y las condiciones para los trabajadores que se adscriban al mismo se establecen en los siguientes apartados.

a) Características: la jornada será de siete horas diarias continuadas, de lunes a viernes, con horario habitual de 08,00 a 15,00 horas, o bien de 08,30 a 15,30 horas, pudiendo aprobarse horarios diferentes a propuesta del departamento afectado.

b) Condiciones de adscripción:

1. Autorización previa:

a) La aplicación del horario intensivo requerirá cada año la autorización previa de la dirección de la empresa, para cada dirección o departamento que la haya solicitado. A estos efectos se tendrán en cuenta las necesidades del servicio previsibles y las características de cada puesto de trabajo en relación a dichas necesidades, con objeto de asegurar el normal funcionamiento en cada dirección o departamento.

b) La propuesta de aplicación del horario intensivo, deberá efectuarse por el director de cada departamento antes del 10 de junio, indicando en la misma:

— Personas que se adscribirían al horario intensivo.
— Sistema de guardias.
— Cualquier otro dato que resulte de interés para decidir la autorización de este horario.

2. Aceptación del trabajador: una vez obtenida la autorización de la dirección de la empresa para aplicar el horario intensivo, la adscripción a dicho horario por parte de los trabajadores será voluntaria.

3. Recuperación de la reducción de jornada: las horas no trabajadas con respecto a la jornada habitual de los trabajadores adscritos al horario intensivo, se recuperarán en el período comprendido entre los meses de septiembre y diciembre de cada año, en función de las necesidades del servicio y como máximo a razón de una hora diaria, salvo acuerdo con el trabajador que, en ningún caso, podrá exceder de tres horas diarias.

4. Uso del comedor de empresa: el personal adscrito a horario intensivo, no podrá utilizar el servicio gratuito de comedor de empresa en los días que efectivamente realice el mismo.

Art. 20. *Descanso semanal*.—1. Los trabajadores tendrán derecho en la actividad diaria, sin distinción entre festivos y diarios, a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que generalmente comprenderán los sábados y domingos, si bien por necesidades del servicio, y previo acuerdo con los trabajadores, la jornada laboral podrá distribuirse en seis días a la semana, garantizándose un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

2. Cuando los servicios se presten en sábados y domingos, los turnos se organizarán de tal forma rotativa, que los trabajadores de un mismo departamento resulten afectados de forma equitativa, y tendrán la compensación económica determinada en el artículo correspondiente.

Art. 21. *Vacaciones anuales*.—1. Duración, cómputo y período de disfrute: todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, los períodos anuales de vacaciones que se establecen en este apartado, expresadas en días laborables de vacaciones, no computándose a estos efectos sábados, domingos y festivos, preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre. El aumento del número de días de vacaciones para los años 2001 y 2002 con respecto al anterior convenio, es consecuencia de las medidas derivadas de la reducción de jornada prevista en el artículo 16 y disposición adicional primera del presente convenio.

Año	*Días laborables de vacaciones*
2000	22
2001	26
2002	27

Sin perjuicio de la caducidad a 31 de diciembre de las vacaciones anuales, el período de disfrute podrá extenderse hasta el día 8 de enero del siguiente año, siempre que exista acuerdo previo entre el trabajador y la dirección.

2. Período de disfrute partido: se podrá disfrutar, a petición del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo posibiliten, en tres períodos, computados de conformidad a lo dispuesto en el apartado anterior.

3. Proporcionalidad: cuando el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado. Idéntico criterio se utilizará para las personas contratadas a tiempo parcial.

4. Vacaciones para horario nocturno: los trabajadores tendrán derecho a disfrutar por cada año de prestación en jornada íntegramente nocturna, de cinco días de vacaciones, siempre que la contratación no conllevase este tipo de horario.

5. Calendario de vacaciones: en el primer cuatrimestre de cada año, y por acuerdo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores, se fijará un calendario de vacaciones de todo el personal en el que se compaginarán las preferencias de los trabajadores con las necesidades del servicio.

6. Orden de preferencia: en el supuesto de que exista coincidencia en los turnos de vacaciones, el orden de preferencia será el siguiente:

1.° Los trabajadores con responsabilidades familiares.

2.° Los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa.

3.° Los trabajadores con mayor antigüedad en la categoría.

7. Variaciones en el turno de vacaciones: una vez establecido el turno de vacaciones, el mismo no podrá variarse, sino por necesidades ineludibles del servicio o por circunstancias especiales, suficientemente justificadas del trabajador.

8. Vacaciones e incapacidad temporal o maternidad: las situaciones de concurrencia del período de disfrute de las vacaciones anuales con la incapacidad temporal o maternidad se resolverán de la siguiente forma:

a) Incapacidad temporal o maternidad sobrevenida una vez iniciado el período de disfrute. Se interrumpirá el período de disfrute únicamente en el supuesto de parto, disfrutándose las vacaciones pendientes en un nuevo período pactado entre la trabajadora y la dirección.

b) Incapacidad temporal o maternidad iniciada con anterioridad al período de disfrute prefijado, y que se prolonga coincidiendo con éste. Las vacaciones pendientes se disfrutarán en un nuevo período pactado entre el trabajador y la dirección.

9. Aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores: en lo no previsto en este artículo, regirán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que le sean de aplicación.

Art. 22. *Permisos retribuidos*.—1. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

a) Matrimonio: quince días naturales, estableciéndose la posibilidad de comenzar a disfrutar el permiso con tres días de antelación a la fecha señalada para la boda. En el supuesto de comenzar a disfrutar el permiso en la fecha de celebración de la boda y coincidir ésta con sábado, domingo o festivo, se computará el período de quince días a partir del primer día natural siguiente.

b) Nacimiento de un hijo; muerte, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables. Cuando dichos supuestos se produzcan en distinta comunidad autónoma a la de Madrid el tiempo de licencia será de cuatro días naturales.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende, en línea recta descencente: hijos y nietos; en la línea recta ascendente: padres y abuelos y; en línea colateral: hermanos.

El parentesco de afinidad comprende: el cónyuge, los cónyuges de los hijos y nietos, y los padres, abuelos y hermanos políticos.

c) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: un día. Si se celebra fuera de la comunidad autónoma, dos días, no siendo retribuido el segundo o con obligación de recuperarlo, según determine la empresa.

d) Traslado de domicilio habitual: un día.

e) Asuntos particulares: dos días por año natural, no incluidos en los puntos restantes. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización por la dirección de recursos humanos.

f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: por el tiempo indispensable, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda

superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento de deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) Lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre en un mismo tiempo. Este derecho se amplía a las trabajadoras que sean madres adoptivas. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.

h) Guarda legal: el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial o 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 desempeñen 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 aquella.

No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. A los efectos contemplados en los apartados b) y h) del presente artículo, se asimilará la pareja de hecho al cónyuge, siempre que cumpla el requisito de aportación del justificante de inscripción en el registro de parejas de hecho de la Comunidad de Madrid o cualquier otro documento acreditativo que se establezca por la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VIII

Régimen retributivo

Art. 23. *Incrementos salariales quinto convenio colectivo.*—1. Incrementos salariales quinto convenio colectivo: se pactan los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio, aplicables sobre los conceptos salariales y con las fechas de efectos que se indican en este artículo.

2. Cuantía del incremento: se pactan los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio.

Año	*Cuantía*
2000	IPC real más 2,2 por 100
2001	IPC real más 2 por 100
2002	IPC real más 2 por 100

3. Conceptos salariales a los que se aplica el incremento: el incremento se aplicará sobre todos los conceptos salariales del convenio y el complemento «ad personam» (salvo aquellos casos en los que existan a la entrada en vigor del convenio o durante la vigencia del mismo pactos o acuerdos individuales sobre esta materia).

4. Fechas de efectos del incremento y cláusula de revisión sobre el índice de precios al consumo.

Año 2000: la fecha de efectos del incremento será el 1 de enero de 2000, salvo las dietas y el kilometraje, que tendrán efectos desde el 1 de febrero de 2001.

La aplicación del incremento salarial y el abono de los atrasos se efectuará a lo largo del primer trimestre del año 2001.

Año 2001: la fecha de efectos del incremento será el 1 de enero de 2001, salvo las dietas y el kilometraje, que tendrán efectos desde el 1 de febrero de 2001.

La aplicación del incremento salarial y el abono de los atrasos se efectuará a lo largo del primer trimestre del año 2001.

En principio se estimará como índice de precios al consumo para el año 2001 el 2 por 100, regularizándose las posibles desviaciones en el primer trimestre de 2002, en el caso de que el índice de precios al consumo real resulte superior al estimado del 2 por 100.

Año 2002: la fecha de efectos del incremento será el 1 de enero de 2002, salvo las dietas y el kilometraje, que tendrán efectos desde el 1 de febrero de 2002.

La aplicación del incremento salarial y el abono de los atrasos se efectuará a lo largo del primer trimestre del año 2002, en función de la fecha en que se haga público el índice de precios al consumo real del año 2001.

En principio se estimará como índice de precios al consumo para el año 2002 el previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año y, en el supuesto de que la misma no prevea estimación alguna, se tomará el 2 por 100, regularizándose las posibles desviaciones en el primer trimestre de 2003, en el caso de que el índice de precios al consumo real resulte superior al aplicado por estimación, exceptuándose de esta regularización los conceptos de dietas y kilometraje.

5. Tablas salariales y conceptos económicos del presente convenio colectivo: las tablas salariales e importes de conceptos que figuran en el presente convenio son los correspondientes al año 2000 y 2001, sobre los que se irán aplicando la regularización prevista para el 2001, en su caso, y el incremento pactado para el año 2002.

La cuantía de los conceptos económicos contemplados en la disposición adicional segunda del presente convenio colectivo se ha incrementado para el año 2000 un 6,2 por 100 (índice de precios al consumo del año 2000, 4 por 100 más un 2,2 por 100) respecto a la correspondiente al año 1999, y un 4 por 100 (índice de precios al consumo previsto del año 2001, 2 por 100 más un 2 por 100) sobre la de 2000.

Art. 24. *Salario funcional*.—Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada normal de trabajo y fijada según las funciones específicas y requisitos exigidos a cada puesto, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en cada uno, en virtud de la naturaleza específica de la actividad de la televisión, como puede ser la distribución de la jornada a lo largo de los siete días de la semana con la libranza del artículo 20, la rotación en las diversas modalidades de horarios, la penosidad, peligrosidad, transporte, etcétera. Y por tanto, únicamente darán lugar a retribución diferenciada los complementos salariales personales, de puesto de trabajo o de cantidad y calidad en el trabajo que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 25. *Niveles salariales*.—1. Niveles y subniveles salariales: se establecen diez niveles de salario funcional, designados por los números 1 que es el inferior al 10 que es el superior. En cada nivel existen un subnivel de ingreso y promoción (A) y otro de consolidación (B). Para acceder al subnivel (B) el trabajador deberá permanecer doce meses cumplidos en el subnivel (A).

2. Cuantía e incremento:

Año 2000 y 2001: la cuantía de los niveles de salario funcional y la de los complementos salariales de vencimiento superior al mes para los años 2000 y 2001 será la contemplada en los anexos I y I bis del presente convenio.

Regularización año 2001 e incremento año 2002: la regularización de la cuantía del salario funcional y de los complementos de vencimiento superior al mes para el año 2001, en su caso, y la actualización para el año 2002 vendrá determinada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 23.

Art. 26. *Complementos salariales personales: antigüedad*.—1. El trabajador con cuatro años de antigüedad cumplidos, percibirá como complemento personal por antigüedad un cinco por ciento de su salario funcional en las doce pagas mensuales y en los complementos de vencimiento superior al mes de junio y diciembre, aplicado sobre las tablas salariales vigentes en cada momento.

En los cuatrienios sucesivos, el trabajador percibirá un 4 por 100 más del salario funcional, con las limitaciones que a estos efectos determina el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los cuatrienios se devengarán a partir del mes siguiente a aquél en que se cumplan los cuatro años de ingreso o del cuatrienio anterior.

3. No se computarán a estos efectos los períodos en los cuales el trabajador tenga suspendido el contrato, a excepción de las situaciones de incapacidad temporal, excedencia forzosa por ocupación de cargos públicos, y otras previstas legalmente.

4. La cuantía de este complemento para los años 2000 y 2001 se concreta, según niveles, en los anexos II y II bis del presente convenio. La correspondiente al año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

Art. 27. *Complementos de puesto de trabajo*.—Retribuyen las circunstancias diferenciadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo, bien por las características del mismo o por la forma de realizar los trabajos propios de su categoría profesional, que comporten una conceptuación distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en esas circunstancias diferenciadas, por lo que únicamente se percibirá mientras se esté sujeto a las mismas y no serán consolidables. Salvo que expresamente se diga lo contrario, no se percibirán en las pagas extraordinarias, (artículo 28 del convenio) ni se computará para el cálculo de ningún concepto retributivo. Las cuantías asignadas en el presente convenio para estos complementos, excepto el de nocturnidad, se han establecido para trabajadores contratados a tiempo completo, de tal forma que en los supuestos de trabajadores contratados a tiempo parcial, la cuantía de dichos complementos tendrá la reducción proporcional correspondiente.

27.1. Complemento de nocturnidad:

a) Las horas efectivamente trabajadas en período nocturno, que se establece, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, desde las 22,00 a 06,00 horas, tendrán una retribución complementaria determinada.

b) No tendrán derecho a este complemento los trabajadors que hayan sido contratados expresamente para trabajar en horario nocturno.

c) Este complemento es incompatible con el de horario por convocatoria o turno.

d) La cuantía de este complemento para el año 2000 y 2001 se concreta, según niveles, en los anexos III y III bis del presente convenio. La correspondiente para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

27.2. Complemento de secretarias:

a) Lo percibirán aquellos trabajadores administrativos que realicen tareas propias de secretaria de un directivo, previa designación por la dirección de recursos humanos a instancias del mismo y vendrá a compensar el esfuerzo, dedicación y conocimientos específicos que tal actividad precisa.

b) La cuantía anual de este complemento se establece en:

Puesto	*Importe 2000 Pesetas*	*Importe 2001 Pesetas*
Secretaria alta dirección (presidencia, c. delegado, director general y sub. general)	365.854	380.488
Secretaria director de división	284.579	295.962
Secretaria director de área y subdirector	182.927	190.244

La cuantía correspondiente para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

27.3. Complemento de festivo y domingo:

a) Los trabajadores de «Telecinco», podrán ser requeridos para trabajar en domingo y festivo, con las siguientes compensaciones según la jornada de trabajo efectivo que realicen en estos días:

Año 2000

Alternativa de compensación	*Jornada diaria promedio*	*1/2 Jornada diaria promedio o menos*
(A)	19.135 ptas.	9.567 ptas.
(B)	9.567 ptas. + 1 día libre	4.732 ptas. + 4 horas libres
(C)	2 días libres	1 día libre

Año 2001

Alternativa de compensación	*Jornada diaria promedio*	*1/2 Jornada diaria promedio o menos*
(A)	19.900 ptas.	9.949 ptas.
(B)	9.949 ptas. + 1 día libre	4.975 ptas. + 4 horas libres
(C)	2 días libres	1 día libre

La cuantía para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

b) Se entenderá que el trabajador opta por la alternativa A, salvo que comunique otra diferente (B o C) a su superior inmediato en el plazo de una semana desde el domingo o festivo trabajado en concreto.

c) La compensación en tiempo libre se disfrutará dentro de los dos meses siguientes al día trabajado, fijándose las fechas por acuerdo entre el trabajador y la empresa a la vista de las necesidades del servicio. Si por circunstancias ajenas al trabajador, no pudiera disfrutarse todo o parte del tiempo libre dentro de este período, las horas no disfrutadas se abonarán como ordinarias.

d) No se aplicará este complemento al trabajador que sea contratado específicamente para fines de semana y/o festivos, ni aquél adscrito a un turno que incluya un fin de semana o festivo y que tenga jornada reducida.

e) La presente regulación será aplicable a partir del 1 de enero de 2001, sin perjuicio de la revisión salarial pactada para el año 2000 del complemento de festivo y domingo de conformidad a lo establecido en el artículo 23.

27.4. Complemento de horario por convocatoria:

1. Se percibirá por aquel trabajador que, por estar adscrito a horario por convocatoria, con el único límite de la

jornada anual en su distribución semanal, requiera alteraciones constantes de horario.

2. Este complemento es incompatible con el de nocturnidad y con el de turno.

3. Los trabajadores desplazados por razón del servicio no sometidos a horario por convocatoria, percibirán el complemento afecto a aquél siempre que sufran alteraciones de horario y exclusivamente por el tiempo que se dé esta circunstancia. En este supuesto, la compensación por cada día de variación de horario, equivaldrá a 1/22 del importe mensual del complemento de horario por convocatoria vigente en cada momento.

4. La cuantía mensual para los años 2000 y 2001 de este complemento se concreta, según niveles, en los anexos III y III bis del presente convenio. La correspondiente para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

27.5. Complemento de turno:

1. Lo percibirá aquel trabajador adscrito por la empresa a horario a turno.

2. Este complemento es incompatible con los de nocturnidad y horario por convocatoria.

3. Modalidades de complemento de turno:

Complemento de turno A: se abonará a los trabajadores adscritos a horario a turno, con rotación entre tres horarios diferentes, de mañana, tarde y noche. A estos efectos se considerará horario de noche aquel que incluya, al menos, tres horas efectivas de trabajo entre las 22,00 y las 06,00 horas.

Excepcionalmente, percibirán el complemento de turno A los trabajadores procedentes de Estudios Telecinco, Sociedad Anónima asignados a horario a turno, con rotación entre dos horarios, contrato a tiempo completo y que hayan prestado servicios en marzo de 1994 con horario a turno.

Complemento de turno B: se abonará a los trabajadores adscritos a horario a turno, con rotación entre dos horarios diferentes.

La cuantía mensual de este complemento equivale a un 65 por 100 del importe establecido en cada momento para el complemento de turno A.

4. Las cuantías para los años 2000 y 2001 vienen determinadas en los anexos III y III bis. La correspondiente para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

Art. 28. *Complemento de vencimiento superior al mes (pagas extras)*.—1. Todos los trabajadores percibirán los complementos de vencimiento superior al mes contemplados en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, devengándose semestralmente, con vencimiento de 30 de junio y 31 de diciembre, por importe cada uno de treinta días de salario funcional más la antigüedad, en su caso. Su cuantía anual para los años 2000 y 2001, se incluye en los salarios de los anexos I y I bis, del presente convenio. La correspondiente para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

2. En los contratos para la realización de una obra o servicio determinados, podrá acordarse entre el trabajador y la dirección de la empresa que los complementos de vencimiento superior al mes (pagas extras) se prorrateen en las doce mensualidades.

Art. 29. *Complemento de trabajo correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre*.—1. Los trabajadores que presten sus servicios los días 24 y/o 31 de diciembre y que finalicen su jornada con posterioridad a las horas que se indican a continuación, percibirán en la nónima del mes siguiente un complemento cuya cuantía se indica seguidamente:

Día de trabajo	*Finalización de la jornada de trabajo*	*Cuantía del complemento 2000 Pesetas*	*2001 Pesetas*
24 de diciembre	Con posterioridad a las 21,00 horas y antes de las 23,00 horas	15.916	16.553
	Con posterioridad a las 23,00 horas	25.010	26.010
31 de diciembre	Con posterioridad a las 21,00 horas y antes de las 23,00 horas	15.916	16.553
	Con posterioridad a las 23,00 horas	25.010	26.010

2. La cuantía para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

Art. 30. *Horas extraordinarias*.

A) Reglas para el personal procedente de Estudios Telecinco, Sociedad Anónima e integrado en «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima» con fecha 1 de enero de 1998.

1. Definición: tendrán la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, considerándose como tal la jornada establecida en el artículo 16 y disposición adicional primera, para cada año de prestación de servicio efectivo o la pactada en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo semanal.

2. Cómputo: a efectos de lo contemplado en el apartado anterior, se computarán las horas de trabajo efectivo con los siguientes valores:

A) Supuestos en que las horas de prestación de servicios semanales no exceden de la jornada de trabajo promedio establecida semanalmente para cada año:

— En el año 2001, treinta y ocho horas y cuarenta minutos.

— En el año 2002, treinta y ocho horas y veinte minutos.

a) El valor de 1, las horas de trabajo efectivo incluidas en la jornada diaria promedio y la hora siguiente:

— En el año 2001, de la primera a la octava y cuarenta y cuatro minutos.

— En el año 2002, de la primera a la octava y cuarenta minutos.

b) Las horas siguientes de trabajo diario efectivo se computarán a los siguientes valores según la franja horaria en que se realicen:

Valor	*Franja horaria*
1,75	Diurna no festiva
2	Nocturna no festiva (entre las 22,00 y las 06,00 horas)
2,3	Diurna o nocturna festiva

B) Supuestos en que las horas de prestación de servicios semanales exceden de la jornada de trabajo promedio establecida semanalmente para cada año:

— En el año 2001, treinta y ocho horas y cuarenta minutos.

— En el año 2002, treinta y ocho horas y veinte minutos.

a) El valor de 1, las horas de trabajo efectivo incluidas en la jornada diaria de promedio:

— En el año 2001, de la primera a la séptima y cuarenta y cuatro minutos.

— En el año 2002, de la primera a la séptima y cuarenta minutos.

b) Las horas siguientes de trabajo diario efectivo se computarán a los siguientes valores según la franja horaria en que se realicen:

Valor	*Franja horaria*
1,75	Diurna no festiva
2	Nocturna no festiva (entre las 22,00 y las 06,00 horas)
2,3	Diurna o nocturna festiva

3. Fórmula de cálculo:

A) Las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal promedio establecida para cada año, o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, se compensarán a valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores del presente apartado.

B) Excepcionalmente, las horas de trabajo que excedan de la tercera sobre la jornada diaria de trabajo efectivo se considerarán extraordinarias con independencia de la jornada semanal de trabajo que se realice, compensándose de acuerdo con los valores del apartado A-2-b) del presente artículo:

— En el año 2001: a partir de la décima y cuarenta y cuatro minutos.

— En el año 2002: a partir de la décima y cuarenta minutos.

4. Cómputo y fórmula de cálculo para el personal con jornada promedio semanal de cuarenta horas.

Durante la vigencia del presente convenio, el cómputo y la fórmula de cálculo para el personal con jornada promedio semanal de cuarenta horas, por traducirse su reducción de jornada en días adicionales de vacaciones, será el determinado en los apartados anteriores 2) y 3), con las siguientes salvedades:

a) La jornada semanal promedio será de cuarenta horas.

b) Se computarán al valor 1 de la primera a la novena hora en el apartado 2-A-a.

c) Se computarán al valor 1 de la primera a la octava hora en el apartado 2-B-a.

d) Se considerarán extraordinarias las horas a partir de la undécima con independencia de la jornada semanal que se realice (apartado 3-B).

B) Reglas para el resto de personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

1. Definición: tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se considera duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, la semanal establecida (artículo 16 y disposición adicional 1.ª) para cada año de prestación de servicio efectivo o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo cuatrisemanal.

2. Cómputo: a efectos de lo contemplado en el apartado anterior, se computarán las horas realizadas con los siguientes valores:

a) Al valor de 1 las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria de trabajo habitual en cada caso.

b) Al valor de 1,90, las horas de trabajo efectivas que excedan sobre la jornada diaria de trabajo habitual en cada caso.

3. Fórmula de cálculo: las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal establecida para cada año, o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo cuatrisemanal, se compensarán al valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores del apartado 2.

C) Personal adscrito a horario irregular: excepcionalmente para el horario irregular, se considera duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo la semanal establecida para cada año, o la pactada en cada caso en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo anual.

A estos efectos, se computarán las horas realizadas con los siguientes valores:

a) Al valor de 1, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria que no excedan de los límites contemplados en el artículo regulador del horario irregular.

b) Al valor de 1,90, las horas de trabajo efectivas de la jornada diaria que excedan de los límites contemplados en el artículo regulador del horario irregular.

c) Fórmula de cálculo: las horas que de esta forma determinadas excedan de la jornada semanal establecida para cada año, o la pactada, en cada caso, en los contratos a tiempo parcial, de promedio en cómputo anual, se compensarán al valor de hora ordinaria. Esta fórmula se basa en transformar las horas extraordinarias en ordinarias, aplicando los valores de los puntos C-a) y C-b) del presente apartado.

D) Vigencia: la regulación contenida en los apartados A), B) y C) del presente artículo, se aplicará a partir del 1 de marzo de 2001, estando vigente hasta el 28 de febrero de 2001 lo previsto para estas materias en el anterior convenio.

E) Supuestos especiales:

a) No se tendrá en cuenta, a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b) Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura informativa de acontecimientos extraordinarios o eventos de especial relieve, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno, continuidad del servicio, imperiosa necesidad de éste y otros análogos.

c) En razón a la continuidad del servicio y por imperiosas necesidades de éste, todo trabajador viene obligado a realizar ocasionalmente las horas extraordinarias que de tales circunstancias se deriven.

F) Sistema de compensación para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio:

a) La realización de horas extraordinarias se compensará preferentemente con horas de descanso, aplicando los valores establecidos en los apartados anteriores del presente artículo.

b) Durante la vigencia del presente convenio, las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:

1. 70 por 100 en efectivo, en la nónima del mes siguiente a aquél en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

2. 30 por 100 en tiempo libre, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas, por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

c) Excepcionalmente, y debido a la dificultad de algunos colectivos profesionales para el disfrute del tiempo libre en base a las peculiaridades de su jornada y organización del trabajo, las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, con horario a turno, de las áreas de emisión, preemisión y mantenimiento de la red informática, se compensarán en efectivo al 100 por 100 en la nómina del mes siguiente a aquél en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

G) Impreso de control: para el control y abono de las horas extraordinarias, los trabajadores utilizarán un impreso que la empresa pondrá a su disposición. Asimismo la empresa determinará los períodos de trabajo que deben reflejarse en dicho impreso, sin que éstos puedan exceder de cuatro semanas consecutivas.

En dicho impreso deberá figurar, salvo excepciones, además de la declaración detallada de las horas efectivamente realizadas, la firma del trabajador y la de su jefe directo,

que recibirá el impreso y será responsable de su tramitación de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto. El impreso incluirá también un apartado destinado a las posibles observaciones de ambos firmantes.

H) Información al comité de empresa: la empresa facilitará al comité de empresa una relación de las horas extraordinarias realizadas cada mes, desglosadas por departamentos, en el mes siguiente a aquél en que se hayan realizado.

I) Valor hora ordinaria: el valor de la hora ordinaria para los años 2000 y 2001, según niveles, se concreta en los anexos III y III bis. La correspondiente para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

Art. 31. *Indemnizaciones y suplidos: dietas y desplazamientos*.—1. El trabajador percibirá las dietas que se concretan en el apartado siguiente cuando, por orden de la empresa, tenga que ir provisionalmente, durante cualquier período de tiempo, a lugar distinto del que habitualmente presta sus servicios, para efectuar tareas que le son propias, de tal modo que el trabajador, según los supuestos, no pueda pernoctar y realizar sus comidas principales en su domicilio, efectuar ambas, o tan sólo una de ellas.

2. El valor de las dietas para los años 2000 y 2001 se fija en los siguientes importes:

Año 2000:

— Se fija el valor de la dieta nacional en 12.301 pesetas día, y la internacional en 21.868 pesetas día. Cuando exista alojamiento concertado, la empresa se hará cargo de éste, percibiendo el trabajador 5.467 pesetas día en concepto de media dieta por las dos comidas principales, o 2.597 pesetas día si es dieta reducida para sufragar el coste de una comida, por lo que respecta al territorio nacional, y 10.933 pesetas día de media dieta, o la reducida de 5.467 pesetas día por lo que respecta al territorio internacional.

Año 2001:

— Dieta nacional: 12.793 pesetas día.
— Día internacional: 22.743 pesetas día.
— Media dieta nacional: 5.686 pesetas día.
— Media dieta internacional: 11.370 pesetas día.
— Dieta reducida nacional: 2.701 pesetas día.
— Dieta reducida internacional: 5.686 pesetas día.

3. Los viajes por trabajos de empresa en vehículo propio deberán ser autorizados por la dirección a la que pertenezca el trabajador solicitante. En todo caso la ocupación mínima será de tres personas. Se abonarán los siguientes importes a partir de las fechas que se indican a continuación:

Año	*Importe por cada kilómetro (pesetas)*	*Suplemento por el 1.er acompañante (pesetas)*	*Suplemento por el 2.° acompañante (pesetas)*
Año 2000.....	30,5	3	2
Año 2001	31,7	3,1	2

4. La cuantía para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23.

Art. 32. *Fechas de abono efectivo de las mensualidades y pagas extras*.—Los días de abono efectivo de las mensualidades de salario y de las pagas extras serán los siguientes:

— Mensualidades de enero a noviembre: se harán efectivas el día veintiocho de cada mes. Si dicho día no es hábil, se harán efectivas el día hábil inmediatamente anterior.
— Paga extra de junio: se hará efectiva el día 28 de junio. Si dicho día no es hábil, se hará efectiva el día hábil inmediatamente anterior.
— Mensualidad de diciembre y paga extra de diciembre: se harán efectivas el día 22 de diciembre. Si dicho día no es hábil se harán efectivas el día hábil inmediatamente anterior.

A los efectos de lo establecido en el presente artículo, no se consideran hábiles los sábados, domingos y festivos.

Art. 33. *Plus de transporte*.—1. Naturaleza: el plus de transporte constituye un devengo de naturaleza extrasalarial destinado a compensar los gastos y perjuicios derivados de los desplazamientos desde la residencia del trabajador hasta el centro de trabajo.

2. Cuantía: los trabajadores de «Telecinco», percibirán como indemnización en compensación de los gastos y perjuicios ocasionados por los desplazamientos que se ven precisados a realizar desde de su residencia hasta el centro de trabajo, las cantidades de 4.658 pesetas mensuales (en doce pagas al año) para el año 2000, y 4.844 pesetas en 2001. La cuantía para el año 2002 se determinará de conformidad a lo previsto en el artículo 23. En dichas cantidades están deducidas la parte proporcional de los días de vacaciones correspondientes anualmente al trabajador, dado que este plus, por su naturaleza, quedaría exceptuado de percibirse durante el período de disfrute de las vacaciones.

Las significadas cuantías corresponden a un trabajador que se desplaza desde su residencia al lugar de trabajo cinco días a la semana, dándose a las situaciones de contratación a tiempo parcial la solución proporcional correspondiente.

3. Supuestos de reducción de la cuantía del plus:

a) Dado el carácter indemnizatorio del plus de transporte, al constituir un devengo de naturaleza extrasalarial destinado a paliar los gastos y perjuicios invertidos en el desplazamiento al lugar de trabajo, se percibirá por día de asistencia efectiva al trabajo, no abonándose, por tanto, con carácter general, en los supuestos de no asistencia al mismo.

En concreto, y sin que suponga una enumeración exhaustiva, estarían excluidos de percepción de plus de transporte los supuestos de permiso y suspensiones de trabajo contemplados en el convenio y Estatuto de los Trabajadores.

b) En los supuestos exceptuados, por cada día se deducirá de la cantidad mensual a percibir la parte proporcional correspondiente, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Importe mensual}}{\text{n.° días laborables}} \times \text{n.° días no exceptuados} = \text{plus transporte}$$

CAPÍTULO IX

Prestaciones sociales

Art. 34. *Seguro de invalidez y fallecimiento*.—1. La empresa se compromete a suscribir un seguro colectivo que cubra la invalidez permanente absoluta y el fallecimiento, derivados o no, de accidente de trabajo, con una cobertura de 5.500.000 pesetas para los años 2001 y 2002, manteniéndose durante el año 2000 las condiciones establecidas en el anterior convenio.

2. En caso de muerte, el beneficiario será la persona que el trabajador designe mediante comunicación formal, o en su defecto, el heredero o herederos legales.

Art. 35. *Anticipos*.—Todo trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, que deberán reintegrarse en la nómina del mismo mes en que se reciben o en la del siguiente, a elección del trabajador.

Art. 36. *Anticipo especial*.—1. Fondo para anticipo especial: la empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo para la concesión de anticipos especiales al personal, destinados a necesidades propias justificadas, por un importe de 16.000.000 de pesetas anuales. Habiéndose dotado durante el año 2000 un fondo acordado por la dirección de la empresa y el comité de empresa de conformidad a la disposición adicional sexta del anterior convenio.

2. Beneficiarios: aquellos trabajadores con, al menos, catorce meses de antigüedad en la empresa.

3. Importe: el anticipo máximo a conceder será de quinientas mil pesetas.

4. Amortización:

a) El plazo máximo de amortización será de dieciocho meses.

b) Las cuotas mensuales se fijarán en función del siguiente cociente:

$$\frac{\text{Total anticipo}}{\text{n.° de meses amortización}}$$

c) Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo deberá transcurrir un plazo mínimo de seis meses.

d) El empleado beneficiario del anticipo especial autorizará el descuento de las cuotas de su nómina mensual.

5. Cancelación del anticipo especial por baja en la empresa: en el supuesto de trabajadores que, al momento de causar baja en la empresa, tuvieran pendiente de amortizar algún anticipo especial, la empresa estará autorizada para descontar del finiquito que le corresponda el saldo pendiente de dicho anticipo hasta donde alcance.

En el supuesto de que quedasen cantidades pendientes de amortización, el trabajador asumirá obligatoriamente el compromiso de amortizar totalmente el anticipo en el plazo comprometido, abonando, en caso contrario, el interés legal del dinero vigente en el momento de la baja.

6. Criterios de concesión: la dirección de la empresa ajustará su actuación a los siguientes criterios, hasta agotar el fondo establecido, distribuyéndolo de la siguiente manera:

1) 5.500.000 pesetas para las solicitudes de anticipos especiales, destinados a necesidades ocasionadas por las siguientes causas:

a) Salud del trabajador o familiares que con él convivan. Se incluyen las intervenciones quirúrgicas oculares para el tratamiento de la miopía, astigmatismo e hipermetropía.

b) Deshaucio de la vivienda habitual del trabajador o reparaciones urgentes o imprescindibles para la misma.

c) Situaciones excepcionales que, caso de no atenderse, pudieran ocasionar un grave quebranto para el trabajador.

2) 10.500.000 pesetas para las solicitudes de anticipos especiales que tengan como objeto la adquisición en propiedad o copropiedad de la primera vivienda habitual por parte del empleado solicitante.

Excepcionalmente, en este supuesto, el importe del anticipo máximo a conceder podrá ser de hasta 600.000 pesetas y el plazo de amortización de hasta veinte meses.

7. Concesión: de cara a la concesión, y a petición de la empresa, el solicitante vendrá obligado a justificar las circunstancias que motiven la solicitud y el destino del anticipo especial.

La concesión se formalizará en el modelo que establezca la empresa, pudiendo adoptarse en ese momento o con posterioridad las medidas cautelares que la empresa estime oportunas.

8. Información al comité de empresa sobre evolución del fondo: trimestralmente, la dirección de la empresa informará al comité de empresa acerca del número de anticipos especiales concedidos, del importe total de los mismos, y del saldo disponible en relación con el fondo anual establecido para este fin.

Art. 37. *Complemento por incapacidad temporal*.—1. Incapacidad temporal por enfermedad o accidente: los trabajadores que inicien un proceso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente percibirán, como complemento de la prestación económica de la Seguridad Social:

a) Durante los treinta primeros días naturales ininterrumpidos de incapacidad temporal, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 por 100 de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, complementos salariales personales, y complementos de puesto de trabajo de horario por convocatoria y de turno, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la Seguridad Social más complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la incapacidad temporal, por los conceptos de salario funcional, complementos salariales personales, y complementos de puesto de trabajo de horario por convocatoria y de turno, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

b) Una vez transcurridos los treinta primeros días naturales ininterrumpidos de incapacidad temporal, una cantidad que, sumada a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 por 100 de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, complementos personales, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la Seguridad Social más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse la incapacidad temporal, por los conceptos de salario funcional y complementos personales, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

En el supuesto de reducirse la prestación de la Seguridad Social establecida legalmente para las situaciones de incapacidad temporal en el momento de la firma del presente acuerdo, el complemento disminuirá en idéntica proporción, informándose previamente a los representantes de los trabajadores de la adopción de dicha medida.

2. Maternidad: las trabajadoras percibirán en el período de descanso por maternidad un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, resulte equivalente al 100 por 100 de la cantidad constituida por el salario funcional y, en el supuesto de que los percibiese, los complementos salariales personales, percibiéndose asimismo la parte proporcional de la paga extraordinaria, por lo que se practicará de éstas la deducción correspondiente a la fecha de su respectivo devengo.

El límite máximo a percibir (prestación de la Seguridad Social más el complemento) lo constituirá la cantidad bruta devengada el mes anterior a producirse el descanso por maternidad, por los conceptos de salario funcional y complementos personales, más la parte proporcional de la paga extraordinaria.

Art. 38. *Becas empleados*.—1. Fondo para becas: la empresa se compromete a dotar, de conformidad con lo dispuesto en el presente convenio, un fondo destinado a la concesión de becas de estudio para sus trabajadores de 16.000.000 de pesetas anuales, para los años 2001 y 2002. Habiéndose dotado durante el año 2000 de un fondo acordado por la dirección de la empresa y el comité de empresa de acuerdo a la disposición adicional sexta del anterior convenio.

2. Condiciones para la consecución de becas:

a) Beneficiarios: aquellos trabajadores que, en el momento de efectuar la solicitud, tengan una antigüedad en la empresa de, al menos, doce meses.

b) Estudios objeto de la beca: sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional.

c) Cuantía de la beca: los importes de la beca oscilarán, dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la dirección de la empresa, con audiencia del comité de empresa, entre el 40 por 100 y el 75 por 100 de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en:

— 150.000 pesetas por trabajador y curso.

— En los supuestos que un trabajador efectúe más de dos solicitudes de beca, el límite máximo será de 250.000 pesetas por trabajador, salvo que resulte saldo sobrante al finalizar el indicado período en cuyo caso se procedería a un reparto proporcional entre los trabajadores en la significada situación.

En cuanto a las becas para estudio de idiomas, se establece una subvención fija del 50 por 100 para francés, alemán e italiano y 60 por 100 para inglés, con el límite máximo del apartado anterior.

d) Convocatoria: la empresa publicará en el mes de febrero la convocatoria de becas, en la que se indicará la fecha límite de presentación de solicitudes y en general todos los factores a tener en cuenta para la solicitud de las mismas.

e) Concesión: una vez analizadas por la dirección de la empresa las solicitudes presentadas y, previamente a la comunicación de la decisión adoptada a los interesados, se mantendrá una reunión con el comité de empresa para comprobar que las becas concedidas se ajustan a lo previsto en este artículo. Los casos de discrepancia se resolverán por la comisión consultiva de formación.

En el supuesto de que el fondo establecido no fuese suficiente para atender las solictudes presentadas, se tendrá en cuenta para establecer el orden de prioridades con el fin de proceder a la resolución de las mismas:

1) El grado de cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2.b) del presente artículo.

2) Realización de estudios encuadrados o que complementen a un ciclo académico ya iniciado en años anteriores.

3) Resultados académicos, en el caso de que el solicitante haya disfrutado de otra beca con anterioridad.

f) Seguimiento de los cursos: la empresa queda facultada para realizar controles de la asistencia y evaluaciones obtenidas por los becados.

Las irregularidades en el buen aprovechamiento del curso podrán dar lugar a la pérdida total o parcial de la beca. Asimismo, quedará cancelada en el supuesto de baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo.

El derecho a la beca se perderá en el curso siguiente si el trabajador no aprobase al menos el 80 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

g) Información sobre evolución del fondo: la dirección de la empresa informará al comité de empresa acerca del número de becas, del importe total de las mismas y del saldo disponible en relación con el fondo anual establecido para este fin.

Art. 39. *Comedor de personal*.

a) Uso gratuito del comedor de personal: los trabajadores de «Telecinco», tendrán derecho a uso gratuito del comedor de personal en el centro de trabajo o establecimientos concertados, los días que ejerzan su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada de trabajo. Por tanto, no se deducirá a los empleados de «Telecinco», cantidad alguna por este concepto.

b) Normas de utilización de los vales de comida (o tarjeta con banda magnética): dado que la utilización gratuita del comedor de personal supone una mejora social constituida por la manutención a cargo de la empresa de los trabajadores con jornadas de trabajo que coincidan con los horarios de comida, los vales (o tarjetas con banda magnética) tienen el carácter de intransferibles, recibiéndolos el trabajador por día efectivo de asistencia al trabajo, y debiéndose utilizar exclusivamente en el comedor de personal.

La cantidad a abonar por la utilización del comedor a partir de 1 de enero del año 2003 se acordará por la empresa y la representación social. Caso de no alcanzarse acuerdo alguno, se volvería a la situación existente a septiembre de 1995, antes de la entrada en vigor del acuerdo de 13 de octubre de 1995 para la mejora de condiciones laborales, a saber:

Fecha de incorporación a la empresa	*Precio de cada comida para el trabajador*
Anterior a 1/1/1994	Gratuito
A partir de 1/1/1994	150 pesetas

CAPÍTULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 40. *Derechos y obligaciones*.—El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten por la empresa de acuerdo a la normativa vigente y las que vengan impuestas legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Art. 41. *Formulación de la política de seguridad e higiene*.—La política de seguridad se planificará anualmente, debiendo comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, así como de mejora del medio ambiente de trabajo. De la misma manera, incluirá, tanto los programas de ejecución de medidas preventivas y de control e inspección de los mismos, como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Art. 42. *Comité de seguridad y salud*.—1. De conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha constituido el comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. El comité de seguridad y salud estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

3. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

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

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

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

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Art. 43. *Condiciones mínimas de salud laboral.*—1. La empresa equipará las distintas áreas de trabajo con un botiquín con lo necesario para atender pequeños accidentes o dolores de escasa importancia.

2. Todas las pantallas de ordenador irán equipadas con un filtro de protección para su uso.

3. La empresa proporcionará a todos los trabajadores la posibilidad de que se efectúe una revisión médica anual.

4. Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los reconocimientos médicos que se le efectúen.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Art. 44. *Régimen disciplinario.*—1. Los trabajadores de «Telecinco» podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

2. La enumeración de faltas de los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento análogo.

Art. 45. *Faltas leves.*—Serán faltas leves:

1. La demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar.

2. Una falta de puntualidad injustificada, en la entrada o salida al trabajo, superior a diez minutos. La falta de puntualidad superior a cinco minutos e inferior a diez minutos se considerará falta cuando se produzca tres veces, durante un período de treinta días consecutivos.

3. El abandono del puesto de trabajo, aun después de finalizada la jornada laboral, cuando haya de producirse relevo por un compañero, sin que se haya presentado aquél o hasta que se le provea de sustituto por sus superiores.

4. No notificar la ausencia en la primera jornada o no cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. Ausencia injustificada, no reiterada, del puesto de trabajo.

6. Reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.

7. No atender al público, invitados o los compañeros de trabajo, con la corrección y diligencia debidos.

8. No comunicar a la dirección de recursos humanos los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones familiares que afecten al régimen general de la Seguridad Social.

9. Fumar, degustar alimentos o bebidas en lugares prohibidos debidamente señalizados.

10. Inobservancia de normas de seguridad e higiene.

11. Falta de aseo personal.

12. Menospreciar de palabra u obra a los compañeros en los lugares de trabajo.

Art. 46. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas leves de puntualidad, habiendo mediado sanción, en el período de treinta días.

2. Faltar al trabajo, un día, sin la debida autorización o causa justificada.

3. Ausencia injustificada reiterada del puesto de trabajo.

4. Omitir conscientemente la comunicación a la dirección de recursos humanos de las alteraciones familiares con repercusión económica.

5. La alegación de motivos falsos para la obtención de permisos, o la simulación de enfermedad o accidente.

6. El incumplimiento de las funciones encomendadas o de las instrucciones impartidas por los superiores orgánicos o funcionales, en materias relacionadas con el cometido profesional.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o el retraso deliberado en las actuaciones que le sean propias.

9. Realizar, sin permiso, trabajos particulares, así como emplear para uso propio, útiles o materiales de «Telecinco».

10. Las derivadas de los supuestos prevenidos en los números 1, 2, 3, 5 y 7 del artículo anterior, que produzcan alteraciones, perjuicios o menoscabo del servicio, o, en su caso, accidentes o deterioros de las instalaciones, o fueren en detrimento del prestigio de «Telecinco».

11. La reiteración en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro del período de tres meses, habiendo mediado sanción.

12. La comisión en el lugar de trabajo de actos que atenten al decoro o moralidad del personal.

13. Malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, de carácter menos grave.

14. La negativa injustificada a prestar servicios extraordinarios en los casos en que, por su carácter de imperiosa necesidad, así lo requieran.

15. El incumplimiento por parte de los jefes responsables de la obligación de dar parte a la dirección de recursos humanos de las incidencias de los trabajadores a su cargo, o el consentimiento a la infracción por éstos de sus obligaciones.

16. Hacer uso indebido de cargos o denominaciones de «Telecinco» o atribuirse aquellos que no se ostenten.

17. El abuso de autoridad entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

18. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos por negligencia, en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de «Telecinco» o de sus trabajadores.

Art. 47. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves las siguientes:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de «Telecinco».

2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntarios en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario, y documentos de «Telecinco», o de sus trabajadores.

3. Embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio.

4. Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, de carácter grave, así como los malos tratos de obra.

6. El incumplimiento reiterado de las normas de seguridad e higiene en el trabajo o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables, así como no prestar a todo accidentado el auxilio que esté a su alcance.

7. Abandonar el trabajo en puesto de responsablidad.

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

9. Acoso sexual, entendido como comportamiento físico, verbal o de cualquier otra índole de connotación sexual y que afecte a la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo.

10. Provocar o participar activamente en alteraciones colectivas del orden que contravengan la legislación vigente en los lugares de trabajo de «Telecinco».

11. La reiteración en falta grave sancionada, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca en un período de tres meses de la primera.

12. El abuso de autoridad cuando revista caracteres de especial gravedad.

13. La introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar riesgos, peligros o daños para las personas y/o cosas, o instalaciones, o afecten a la marcha normal del trabajo.

14. Quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzcan grave daño a la empresa.

15. Faltar al trabajo dos días en un mes sin la debida autorización o causa justificada.

Art. 48. *Sanciones*.—Se establece el siguiente régimen de sanciones:

1. Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

2. Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de seis a treinta días.

3. Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a sesenta días.

— Despido.

Art. 49. *Procedimiento*.—1. Las sanciones de cualquier grado serán comunicadas por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivaron y anotadas en su expediente personal.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste, con carácter previo a la posible resolución sancionadora.

Art. 50. *Prescripción y cancelación de las faltas*.—1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Serán canceladas del expediente personal del trabajador: las faltas leves al mes de su anotación; las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses.

CAPÍTULO XII

Derechos de representación colectiva

Art. 51. *Comité de empresa*.—Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Art. 52. *Competencias*.—Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las disposiciones de carácter general y por este convenio, tendrá las siguientes competencias:

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

1. Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria, y cuantos documentos se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

3. De los modelos de contrato y documentos relativos a la terminación de la relación laboral, así como de la contratación, en la única medida de preservar su legalidad, de acuerdo con la Ley 2/1991.

4. En lo referente a la iniciación de expediente contradictorio en el procedimiento sancionador por faltas graves y muy graves.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ingreso y ceses, y ascensos.

b) Emitir informe con carácter previo a su ejecución por la empresa:

1. Reestructuración de las plantillas, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornadas, traslado total o parcial de las instalaciones; y sobre los planes de formación profesional de la empresa, colaborando en su desarrollo.

2. Sobre la implantación o revisión de sistemas de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

3. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Art. 53. *Obligaciones del comité de empresa*.—Los miembros del comité, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del apartado a) y 1, 2 y 3 del b), del artículo anterior, 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 54. *Garantías*.—Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

1. Ningún miembro del comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio del régimen disciplinario del presente convenio.

2. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, además del interesado, el comité de empresa.

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

4. Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral, previa comunicación a la empresa.

5. Disponer del crédito de horas retribuidas mensuales que la ley determina, estableciendo, en los términos que se pacten en su momento por la empresa y la respresentación social, un sistema de acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley.

Art. 55. *Local y tablón de anuncios*.—1. La empresa pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios.

El comité de empresa dispondrá en el centro de trabajo en Fuencarral de dos tablones, uno ubicado en la zona de cafetería y otro en una localización a convenir por la empresa y el comité de empresa en la zona de acceso al comedor de personal.

La empresa y el comité de empresa acordarán igualmente, en su caso una nueva ubicación del tablón de anuncios en el centro de trabajo de Villaviciosa de Odón.

2. El comité de empresa deberá facilitar a la dirección de la empresa una copia de los comunicados que emita, previamente a su inserción en los tablones de anuncios o a su distribución en los centros de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Principios y reglas para aplicación práctica de la reducción de jornada de trabajo pactada en el quinto convenio colectivo*.—1. Año 2000: ante la imposibilidad de practicar la reducción de jornada en el año 2000 dada la fecha de aprobación del presente convenio, se acuerda, como medida de compensación a aplicar al personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo, que disfrute de las opciones de compensación previstas en el apartado B-1) del artículo 16 (no aplicables al personal contratado por obra para programas, series y espacios concretos).

2. Fórmulas de aplicación práctica de la reducción progresiva de la jornada para los años 2001 y 2002. La reducción progresiva de la jornada anual de trabajo pactada en el presente convenio sobre las establecidas en el anterior (1.824 horas) de noventa y seis horas en 2001 y ciento veinte horas en 2002, se traducirá en alguna de las medidas que se significan a continuación o en soluciones mixtas, en función de las características de la organización del trabajo y peculiaridades de los diferentes colectivos profesionales: días adicionales de vacaciones, disminución de la jornada de trabajo semanal sobre el promedio del año anterior y reducción de jornada de trabajo los viernes.

2.1. Año 2001.

a) Jornada semanal promedio y jornada diaria promedio: dado que la jornada semanal pactada para el año 2001 es de treinta y ocho horas y los días hábiles 227 (resultado de restar a 365 días naturales 138 correspondientes a la suma de 104 días de descanso semanal, doce festivos y veintidós días de vacaciones), la jornada anual será el resultado de multiplicar los 227 días hábiles por la jornada diaria promedio siete horas y treinta y seis minutos, es decir, treinta y ocho horas divididas entre cinco días. Por tanto:

$$\text{Jornada anual} = 227 \times \frac{38 \text{ horas}}{5 \text{ días}} = 1.725 \text{ horas}$$

Al disfrutarse cuatro días de vacaciones adicionales, que suponen un total de 30,4 horas, se deberían distribuir éstas entre 223 días (227 menos cuatro días de vacaciones), lo que equivale, en definitiva, a las siguientes jornadas:

$$\text{Jornada diaria promedio} = \frac{1.725 \text{ horas anuales}}{223 \text{ días hábiles}} = 7 \text{ horas y } 44 \text{ minutos}$$

Jornada semanal promedio igual a siete horas y cuarenta y cuatro minutos por cinco días igual a treinta y ocho horas y cuarenta minutos.

b) Alternativas excepcionales de aplicación. La reducción de jornada podrá traducirse, asimismo, en las siguientes alternativas:

— Reducción de jornada de trabajo los viernes. Se prestarán servicios de lunes a jueves ocho horas y diez minutos y los viernes seis horas, con el sistema de guardias que se establezca.

— Días adicionales de vacaciones. Los días adicionales de vacaciones serán ocho, resultando un total de treinta y cuatro anuales, prestando servicios con una jornada semanal de cuarenta horas y una jornada diaria de ocho, salvo las excepciones contempladas en el presente convenio (horario a turno en fin de semana, etcétera).

2.2. Año 2002.

a) Jornada semanal promedio y jornada diaria de promedio. Dado que la jornada semanal pactada para el año 2002 es de 37,5 horas y los días hábiles 227 (resultado de restar a 365 días naturales ciento treinta y ocho correspondientes a la suma de ciento cuatro días de descanso semanal, doce festivos y veintidós días de vacaciones), la jornada anual será el resultado de multiplicar los 227 días hábiles por la jornada diaria promedio siete horas y treinta minutos, es decir, treinta y siete horas y media divididas entre cinco días. Por tanto:

$$\text{Jornada anual} = 227 \times \frac{37{,}5 \text{ horas}}{5 \text{ días}} = 1.702 \text{ horas}$$

Al disfrutarse cinco días de vacaciones adicionales, que suponen un total de 37,5 horas, se deberían distribuir éstas entre 222 días (227 menos cinco días de vacaciones), lo que equivale, en definitiva, a las siguientes jornadas:

$$\text{Jornada diaria promedio} = \frac{1.702 \text{ horas anuales}}{222 \text{ días hábiles}} = 7 \text{ horas y } 40 \text{ minutos}$$

Jornada semanal promedio igual a siete horas y cuarenta minutos por cinco días igual a treinta y ocho horas y veinte minutos.

b) Alternativas excepcionales de aplicación. La reducción de jornada podrá traducirse, asimismo, en las siguientes alternativas:

— Reducción de jornada de trabajo los viernes. Se prestarán servicios de lunes a jueves ocho horas y cinco minutos y los viernes seis horas, con el sistema de guardias que se establezca.

— Días adicionales de vacaciones. Los días adicionales de vacaciones serán diez, resultando un total de anuales treinta y siete, prestando servicios con una jornada semanal de cuarenta horas y una jornada diaria de ocho, salvo las excepciones contempladas en el presente convenio (horario a turno en fin de semana, etcétera).

3. Proporcionalidad: lo significado en los anteriores apartados del presente artículo se refiere a personal contratado a jornada completa y que presta servicios un año completo, operando el principio de proporcionalidad en las situaciones de contratos de trabajo con jornada inferior a la ordinaria y/o prestación de servicios por un período inferior al año completo.

Segunda. *Revisión de los conceptos contemplados en los artículos 24 y 33 del convenio colectivo y de los complementos «ad personam».*—La revisión salarial contemplada en el artículo 23 queda referida a los siguientes conceptos:

A) Los conceptos contemplados en los artículos 24 y 33 del presente convenio con los siguientes:

— Salario funcional.
— Complemento de antigüedad.
— Complemento de nocturnidad.
— Complemento de secretarias.
— Complemento de festivo y domingo.
— Complemento de horario por convocatoria.
— Complemento de turno, y la cuantía fijada para éste complemento los días sábados festivos.
— Complemento de vencimiento superior al mes (pagas extras).
— Complemento correspondiente a los días 24 y 31 de diciembre.
— Valor de la hora ordinaria (que determina el de las horas extraordinarias).
— Dietas y kilometraje.
— Plus de transporte.

B) A los efectos de lo contemplado en el artículo 23, se considerarán complementos ad personam las cantidades que vengan percibiendo los trabajadores con la significada denominación en los recibos de salario.

Tercera. *Inclusión en convenio colectivo del personal contratado por obra para programas, series o espacios concretos.*—Los trabajadores contratados por obra para programas, series o espacios concretos quedarán incluidos en el ámbito personal del convenio a partir del 1 de enero de 2001 con efectos de la misma fecha.

Excepcionalmente, al personal indicado le serán de aplicación en el año 2000 los siguientes artículos del presente convenio.

— Artículo 39: utilización gratuita del comedor de personal.
— Artículo 33: plus transporte.

Cuarta. *Clasificación profesional: comisión de trabajo paritaria y medidas transitorias.*—1. Comisión de trabajo paritaria. Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes adquieren el compromiso de crear una comisión de trabajo paritaria para el diseño de un nuevo sistema de clasificación profesional.

2. Medidas transitorias. Se han incluido en el texto del presente convenio las siguientes nuevas categorías profesionales en las siguientes áreas:

— Área de videoteca: ayudante videoteca (nivel salarial 3), técnico videoteca (nivel salarial 4) y técnico videoteca 1.ª (nivel salarial 5).
— Área de peluquería/maquillaje: peluquero 1.ª/maquillador 1.ª (nivel salarial 4), técnico superior peluquería/maquillaje (nivel salarial 5).
— Área de sastrería: sastre 1.ª (nivel salarial 4), técnico superior sastrería (nivel salarial 5).

Se fija como fecha límite para concluir la negociación sobre la creación de nuevas categorías en las áreas de emisión, preemisión y control central el 31 de marzo de 2001. Los acuerdos que se alcancen tendrán los mismos efectos y vigencia que el presente convenio.

Los criterios a aplicar en orden a la negociación de esta materia serán los siguientes:

— Con respecto a las áreas funcionales en las que se acuerde la creación de nuevas categorías, las propuestas de promociones efectuadas por los responsables de cada área se resolverán por la dirección de la empresa en el plazo de los tres meses siguientes a la firma del convenio. En caso de llegar a un acuerdo con posterioridad a la firma del mismo, el plazo de los tres meses comenzará desde la firma del acuerdo.
— Las promociones que se efectúen tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de 2001.

Quinta. *Comisión de interpretación, estudio y vigilancia: materias a tratar.*—Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes adquieren el compromiso de tratar en la comisión mixta las siguientes materias:

— Citación en lugar distinto del centro de trabajo.
— Sistema de citaciones para el personal adscrito a horario por convocatoria.
— Concepto de jornada reducida a los efectos de lo previsto en la regulación del complemento de festivo y domingo.

Sexta. *Transformación de contratos temporales en indefinidos.*—1. La empresa adquiere el compromiso de integrar en plantilla mediante contrato por tiempo indefinido al número de trabajadores indicados a continuación que presten sus servicios en régimen de contrato temporal, ya sea en plantilla de «Telecinco» o a través de empresas de trabajo temporal:

Año	*Número mínimo de contratos por tiempo indefinido*
2001	20
2002	20

2. A los efectos de esta disposición adicional, los criterios para la decisión de los trabajadores a contratar por tiempo indefinido serán los siguientes:

— Como mínimo, el 75 por 100 (quince trabajadores) tendrán una antigüedad mínima en la prestación de servicios para «Telecinco» igual o superior a dos años de forma continua; el resto tendrá una antigüedad mínima entre doce y veinticuatro meses.
— El plazo máximo para decidir los trabajadores a integrar será de dos meses a contar desde la firma del presente convenio para las integraciones previstas en el año 2001, y antes del 28 de febrero de 2002 para las integraciones previstas en este último año.

3. La comunicación de los trabajadores seleccionados al comité de empresa se efectuará en un plazo de diez días desde la fecha de inicio del contrato por tiempo indefinido, indicando nombre, puesto-categoría, antigüedad en la prestación de servicios y dirección a la que serán asignados en virtud del nuevo contrato.

Séptima. *Introducción del euro.*—Durante la vigencia del presente convenio, la empresa adoptará las medidas necesarias en relación con la introducción del euro.

Octava. *Efectos de la denuncia del convenio.*—Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso:

a) Se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo, perdiendo vigencia el obligacional.

b) No se mantendrán en vigor las disposiciones adicionales del presente convenio. Asimismo, perderá su vigencia el contenido de los siguientes artículos, sólo en lo referente a la cuantía del fondo, la cual deberá negociarse por las partes firmantes del presente convenio, a partir del 1 de enero del año 2003.

— Art. 38. *Becas empleados.*
— Art. 36. *Anticipo especial.*

ANEXO I

Quinto convenio colectivo para «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima»
Cuantía anual /niveles salariales 2000.
Salario funcional más pagas extraordinarias

Salario	*Nivel 1*	*Nivel 2*	*Nivel 3*	*Nivel 4*	*Nivel 5*	*Nivel 6*	*Nivel 7*	*Nivel 8*	*Nivel 9*	*Nivel 10*
A	*1.688.481*	*2.202.366*	*2.569.426*	*2.922.233*	*3.250.986*	*3.652.793*	*4.091.126*	*4.529.461*	*4.967.797*	*5.844.467*
B	*2.137.761*	*2.466.649*	*2.880.693*	*3.185.235*	*3.584.119*	*3.981.541*	*4.380.426*	*4.755.935*	*5.517.177*	*6.306.180*

Categorías	Aux. camerinos Aux. oficio Aux. plató Auxiliar redacción Ay. operad. grúa Ordenanza Pers. limpieza Programas	Aux. administr. Aux. fotografía Aux. maquillaje Aux. peluquería Aux. programad. Aux. sastrería Aux. videoteca Eléctrico J. aux. plató Of. oficio Op. explot. inf. Recepcionista Telefonista	Administrativo Aux. emisión Aux. equipos Aux. esc. y atz. Aux. mantenim. Aux. producción Aux. realización Aux. sonido Electricista Eléctrico 1.° Maquillador Op. expl. inf. 1.° Op. telepronter Peluquero Sastre Secretaria de redacción de programas	Adminis. explot. ATS C. cámara Editor public. J. eléctrico Mezclador Of. administrati. Of. archv. doc. Of. esc. y atrz. Of. mantenimie. Oper. cámara Oper. grabación Oper. grúa Op. preemisión Oper. sonido Regidor Seguridad	Ayud. dirección Ayud. escenograf. Ayud. estilista Ayud. fotografía Ay. jefe estudio Ayud. producción Ayud. promoter. Ay. realización Ay. redacción Ay. rel. públicas Ay. téc. admón. Ayud. téc. sist. Cont. cámara 1.° Locutor Mezclador 1.° Oper. cámara 1.° Oper. edición Oper. emisión Oper. steadicam. Program. inform. Regidor 1.° Téc. esc. y atrz. Téc. instalac. Téc. mantenim. Téc. sonido Videográfico	Ay. dir. fotogra. Ay. coor. rec. Ay. téc. sist. 1.° Copy 1.° Documentalista Escenógrafo Estilista Figurinista Locutor 1.° Op. post-video Op. steadic. 1.° R. gráfico Redactor pren. Redac. programas Téc. administ. Téc. emisión Téc. especialista Téc. esp. sonido Téc. flota Téc. manten. 1.° Téc. program. Videografic. 1.°	Administ. datos Analist. program. Ay. direc. ing. Ay. direc. téc. Documentalis. 1.° Direc. fotograf. Escenógrafo 1.° Estilista 1.° Figurinista 1.° Fotógrafo J. estudio J. segur. infor. Productor Promoter Realizador Redac. informat. Res. mant. gener. Téc. equipos Téc. selección Téc. superior Téc. program. 1.°	Analist. sistema Anal. program. 1.° Diseñ. gráf. Direc. fotog. 1.° Fotógrafo 1.° Jefe área doc. Jefe seguridad Jefe técnico Médico Promoter 1.° Relac. públicas Téc. sistemas	Anal. sistem. 1.° Diseñ. gráf. 1.° Productor 1.° Realizador 1.° Rel. públic. 1.° Téc. sistem. 1.° Téc. s. microin.	Jefe de depart. y asimilados

ANEXO I BIS

Quinto convenio colectivo para «Gestevisión Telecinco, Sociedad Anónima»
Cuantía anual /niveles salariales 2001.
Salario funcional más pagas extraordinarias

Salario	*Nivel 1*	*Nivel 2*	*Nivel 3*	*Nivel 4*	*Nivel 5*	*Nivel 6*	*Nivel 7*	*Nivel 8*	*Nivel 9*	*Nivel 10*
A	*1.756.020*	*2.290.461*	*2.672.203*	*3.039.122*	*3.381.025*	*3.798.905*	*4.254.771*	*4.710.639*	*5.166.509*	*6.078.246*
B	*2.223.271*	*2.565.315*	*2.995.921*	*3.312.644*	*3.727.484*	*4.140.803*	*4.555.643*	*4.946.172*	*5.737.864*	*6.558.427*
Categorías	Aux. camerinos Aux. oficio Aux. plató Aux. redacción Ay. operad. grúa Ordenanza Pers. limpieza Programas	Aux. administr. Aux. fotografía Aux. maquillaje Aux. peluquería Aux. programad. Aux. sastrería Aux. videoteca Eléctrico J. aux. plató Of. oficio Op. explot. inf. Recepcionista Telefonista	Administrativo Aux. emisión Aux. equipos Aux. esc. y atz. Aux. mantenim. Aux. producción Aux. realización Aux. sonido Ayud. videoteca Electricista Eléctrico 1.° Maquillador Op. expl. inf. 1.° Op. telepronter Peluquero Sastre Secretaria de redacción de programas	Adminis. explot. ATS C. cámara Editor public. J. eléctrico Maquillador 1.° Mezclador Of. administrati. Of. archv. doc. Of. esc. y atrz. Of. mantenimie. Oper. cámara Oper. grabación Oper. grúa Op. preemisión Oper. sonido Peluquero 1.° Regidor Sastre 1.° Seguridad Téc. videoteca	Ayud. dirección Ayud. escenograf. Ayud. estilista Ayud. fotografía Ay. jefe estudio Ayud. producción Ayud. promoter. Ayud. realización Ayud. redacción Ayud. rel. públicas Ayud. téc. admón. Ayud. téc. sist. Cont. cámara 1.° Locutor Mezclador 1.° Oper. cámara 1.° Oper. edición Oper. emisión Oper. steadicam. Program. inform. Regidor 1.° Téc. esc. y atrz. Téc. instalac. Téc. mantenim. Téc. sup. maquillaje Téc. sup. peluquería Téc. sup. sastrería Téc. sonido Téc. videoteca 1.° Videográfico	Ay. dir. fotogra. Ay. coor. rec. Ay. téc. sist. 1.° Copy 1.° Documentalista Escenógrafo Estilista Figurinista Locutor 1.° Op. post-video Op. steadic. 1.° R. gráfico Redactor prensa Redac. programas Téc. administ. Téc. emisión Téc. especialista Téc. esp. sonido Téc. flota Téc. manten. 1.° Téc. program. Videografic. 1.°	Administ. datos Analist. program. Ay. direc. ing. Ay. direc. téc. Documentalis. 1.° Direc. fotograf. Escenógrafo 1.° Estilista 1.° Figurinista 1.° Fotógrafo J. estudio J. segur. infor. Productor Promoter Realizador Redac. informat. Res. mant. gener. Téc. equipos Téc. selección Téc. superior Téc. program. 1.°	Analist. sistema Anal. program. 1.° Diseñ. gráf. Direc. fotog. 1.° Fotógrafo 1.° Jefe área doc. Jefe seguridad Jefe técnico Médico Promoter 1.° Relac. públicas Téc. sistemas	Anal. sistem. 1.° Diseñ. gráf. 1.° Productor 1.° Realizador 1.° Rel. públic. 1.° Téc. sistem. 1.° Téc. s. microin.	Jefe de depart. y asimilados

ANEXO II DEL QUINTO CONVENIO COLECTIVO «GESTEVISIÓN TELECINCO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Complemento de antigüedad 2000
1.er cuatrienio (5 por 100 salario funcional y pagas extras) y sucesivos cuatrienios (4 por 100 salario funcional y pagas extras)

Salario		*1.er cuatrienio*		*Sucesivos cuatrienios*	
		Total año	*Mes (14 pagas)*	*Total año*	*Mes (14 pagas)*
Nivel 1	A	84.424	6.030	67.539	4.824
	B	106.888	7.635	85.510	6.108
Nivel 2	A	110.118	7.866	88.095	6.292
	B	123.332	8.809	98.666	7.048
Nivel 3	A	128.471	9.177	102.777	7.341
	B	144.035	10.288	115.228	8.231
Nivel 4	A	146.112	10.437	116.889	8.349
	B	159.262	11.376	127.409	9.101
Nivel 5	A	162.549	11.611	130.039	9.289
	B	179.206	12.800	143.365	10.240
Nivel 6	A	182.640	13.046	146.112	10.437
	B	199.077	14.220	159.262	11.376
Nivel 7	A	204.556	14.611	163.645	11.689
	B	219.021	15.644	175.217	12.516
Nivel 8	A	226.473	16.177	181.178	12.941
	B	237.797	16.985	190.237	13.588
Nivel 9	A	248.390	17.742	198.712	14.194
	B	275.859	19.704	220.687	15.763
Nivel 10	A	292.223	20.873	233.779	16.698
	B	315.309	22.522	252.247	18.018

ANEXO II BIS DE CONVENIO COLECTIVO «GESTEVISIÓN TELECINCO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Complemento de antigüedad 2001
1.er cuatrienio (5 por 100 salario funcional y pagas extras) y sucesivos cuatrienios (4 por 100 salario funcional y pagas extras)

Salario		*1.er cuatrienio*		*Sucesivos cuatrienios*	
		Total año	*Mes (14 pagas)*	*Total año*	*Mes (14 pagas)*
Nivel 1	A	87.801	6.272	70.241	5.017
	B	111.164	7.940	88.931	6.352
Nivel 2	A	114.523	8.180	91.618	6.544
	B	128.266	9.162	102.613	7.329
Nivel 3	A	133.610	9.544	106.888	7.635
	B	149.796	10.700	119.837	8.560
Nivel 4	A	151.956	10.854	121.565	8.683
	B	165.632	11.831	132.506	9.465
Nivel 5	A	169.051	12.075	135.241	9.660
	B	186.374	13.312	149.099	10.650
Nivel 6	A	189.945	13.568	151.956	10.854
	B	207.040	14.789	165.632	11.831
Nivel 7	A	212.739	15.196	170.191	12.156
	B	227.782	16.270	182.226	13.016
Nivel 8	A	235.532	16.824	188.426	13.459
	B	247.309	17.665	197.847	14.132
Nivel 9	A	258.325	18.452	206.660	14.761
	B	286.893	20.492	229.515	16.394
Nivel 10	A	303.912	21.708	243.130	17.366
	B	327.921	23.423	262.337	18.738

ANEXO III DEL QUINTO CONVENIO COLECTIVO «GESTEVISIÓN TELECINCO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Otros complementos salariales 2000

				Cuantía mensual		
		Hora ordinaria	*Compl. nocturnid.*	*Compl. convoc.*	*Compl. turno A*	*Compl. turno B*
Nivel 1	A	926	174	29.231	23.385	15.200
	B	1.172	222	29.231	23.385	15.200
Nivel 2	A	1.207	227	32.885	26.308	17.100
	B	1.352	256	32.885	26.308	17.100
Nivel 3	A	1.409	265	36.541	29.231	19.000
	B	1.579	299	36.541	29.231	19.000
Nivel 4	A	1.602	305	40.194	33.421	21.723
	B	1.746	332	40.194	33.421	21.723
Nivel 5	A	1.782	338	43.848	35.078	22.801
	B	1.965	373	43.848	35.078	22.801
Nivel 6	A	2.003	381	47.501	38.001	24.701
	B	2.183	415	47.501	38.001	24.701
Nivel 7	A	2.243	425	51.157	40.925	26.601
	B	2.402	425	51.157	40.925	26.601
Nivel 8	A	2.483	472	54.810	43.849	28.502
	B	2.607	496	54.810	43.849	28.502
Nivel 9	A	2.724	518	58.465	46.771	30.401
	B	3.025	575	58.465	46.771	30.401
Nivel 10	A	3.204	609	62.117	49.695	32.302
	B	3.457	657	62.117	49.695	32.302

ANEXO III BIS DEL QUINTO CONVENIO COLECTIVO «GESTEVISIÓN TELECINCO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Otros complementos salariales 2001

				Cuantía mensual		
		Hora ordinaria	*Compl. nocturnid.*	*Compl. convoc.*	*Compl. turno A*	*Compl. turno B*
Nivel 1	A	1.016	181	30.401	24.320	15.808
	B	1.287	230	30.401	24.320	15.808
Nivel 2	A	1.325	236	34.201	27.361	17.784
	B	1.485	266	34.201	27.361	17.784
Nivel 3	A	1.546	275	38.003	30.401	19.760
	B	1.734	311	38.003	30.401	19.760
Nivel 4	A	1.759	317	41.802	34.757	22.592
	B	1.917	345	41.802	34.757	22.592
Nivel 5	A	1.957	351	45.602	36.481	23.713
	B	2.157	388	45.602	36.481	23.713
Nivel 6	A	2.198	396	49.401	39.521	25.689
	B	2.396	431	49.401	39.521	25.689
Nivel 7	A	2.462	442	53.203	42.562	27.665
	B	2.636	474	53.203	42.562	27.665
Nivel 8	A	2.726	491	57.002	45.603	29.642
	B	2.862	515	57.002	45.603	29.642
Nivel 9	A	2.990	539	60.803	48.642	31.617
	B	3.321	598	60.803	48.642	31.617
Nivel 10	A	3.518	634	64.601	51.683	33.594
	B	3.795	683	64.601	51.683	33.594

Madrid, 2 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.885/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 2 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Cruz Roja Española» —oficina central—. (Código número 2807291).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Cruz Roja Española» —oficina central—, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.° *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la oficina central de la «Cruz Roja Española» (en adelante «Oficina Central») y el personal que presta servicio en las dependencias descritas en el artículo 3.° del presente convenio.

Art. 2.° *Ámbito personal.*—Los acuerdos contenidos en el presente convenio colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán a «Cruz Roja Española (Oficina Central)» y a sus empleados mientras presten servicios en cualquiera de las dependencias o sedes de la «Oficina Central».

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación:

a) El personal que preste su trabajo en los hospitales, centros, establecimientos y servicios sanitarios y sociales de la «Cruz Roja Española».

b) Quienes presten sus servicios en régimen de colaboración voluntaria y no retribuida.

c) El personal de las oficinas autonómicas, provinciales, locales y personal en comisión de servicio destinado en la «Oficina Central».

d) Las personas que ocupen puestos de dirección en la «Oficina Central de Cruz Roja Española». A estos efectos se considerará personal de dirección: presidente, los vicepresidentes, el secretario general, el coordinador general, los directores de departamentos y secretarios provinciales, así como el personal que rija sus condiciones laborales por contrato de alta dirección, y aquellos otros puestos que con igual consideración pudieran ser creados en el futuro a iniciativa del/la presidente/a de la «Oficina Central de Cruz Roja Española».

e) Teniendo en cuenta las peculiaridades en que se desarrolla la prestación de los servicios de los delegados en misiones, quedan excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo de la «Oficina Central de Cruz Roja Española».

Los delegados en misiones se regirán por los términos y condiciones pactadas en su contrato de trabajo, instrucciones de misión o documento en que se pacte, de acuerdo con los principios comunes establecidos para cada colectivo por la entidad.

En todo caso, el comité de empresa deberá estar puntualmente informado de los términos y condiciones de prestación de sus servicios, con objeto de velar porque éstas, sin perjuicio de las peculiaridades que revistan, sean, en su conjunto y cómputo anual, homogéneas a las disfrutadas por el personal incluido en el ámbito del convenio.

Art. 3.° *Ámbito territorial.*—El presente convenio afecta a todas las dependencias o sedes de la «Oficina Central de Cruz Roja Española» que actualmente existen y las que en un futuro pudieran crearse, tanto en Madrid capital como en su término municipal.

Estas dependencias son actualmente:

— Reina Victoria, 26-28.
— Juan Montalvo, 3.
— Polígono Industrial Cobo Calleja-Fuenlabrada.
— Rafael Villa sin número (El Plantío).

Art. 4.° *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, salvo para las materias respecto de las cuales se disponga expresamente en el mismo un plazo de vigencia o efectos distinto, y su vigencia se mantendrá durante cuatro años a contar desde la misma.

Los efectos económicos y la regulación contenida en el capítulo III del presente convenio, tendrán efectos retroactivos a partir del 1 de enero de 2001 y la revisión salarial se efectuará anualmente mediante negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto se garantiza durante los años de vigencia del presente convenio un incremento del índice de precios al consumo previsto para cada anualidad, que se aplicará automáticamente el 1 de enero de cada año.

Art. 5.° *Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente convenio.*—El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia pactado, si no mediare denuncia por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses a la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Art. 6.° *Unidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad.

Art. 7.° *Cláusula general de compensación y absorción.*—El convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, presentes y futuras, sean o no de naturaleza salarial, logradas por el personal en virtud de imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa, y las estipuladas en el presente convenio colecti-

vo, con la única excepción de los complementos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del convenio por su carácter consolidable o por cualquier otro motivo.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 8.° *Competencia organizativa.*—La facultad organizativa del trabajo en las oficinas, centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, compete al presidente de «Cruz Roja Española», que la ejercerá a través de los órganos y cargos directivos, de acuerdo a la legislación vigente.

CAPÍTULO III

Del personal

Art. 9.° *Del personal.*—El personal de la «Oficina Central de Cruz Rola Española» se clasificará atendiendo a la titulación y las funciones realizadas en los siguientes grupos profesionales:

1. Técnicos.
2. Administrativos.
3. Servicios generales.

Art. 10. *Grupos profesionales y niveles.*—Los grupos profesionales se articularán de la siguiente forma manteniéndose los niveles que a continuación se exponen:

1. Técnicos: son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas complejas y heterogéneas, con facultades, en su caso, coordinadoras o asesoras, con alto grado de exigencia en autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Estas funciones están referidas a objetivos globales definidos y exigen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, suponiendo la integración, coordinación y supervisión de las funciones.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad acorde a la especialidad técnica.

Formación: quedan expresamente incorporados a este grupo los titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título, así como el personal asimilado a titulados de grado medio, por disponer de conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con formación específica en el puesto de trabajo, siempre que la obtención del título oficial no sea requisito esencial para el desempeño de la profesión.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los cometidos atribuidos a las anteriores categorías del personal técnico e informático (titulado grado superior-jefe de sección; titulado grado superior-jefe de negociado; titulado grado medio-jefe de sección; titulado grado medio-jefe de negociado; titulado grado superior; titulado grado medio; analista; analista/programador y programador).

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles I y II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El nivel I corresponde a quienes realizan una función para la que se exige titulación superior.

El nivel II corresponde a quienes realizan una función para la que se exige titulación media o asimilada.

2. Administrativos: son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación (titulación y/o experiencia) suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos, contables, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas, aun cuando puedan exigir un cierto grado de iniciativa.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Formación Profesional de Segundo Grado, Bachillerato Unificado Polivalente, complementado con formación específica en un puesto de trabajo semejante.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los cometidos atribuidos a las anteriores categorías del personal administrativo (jefe de sección, jefe de negociado; oficial 1.ª administrativo; oficial 2.ª administrativo, auxiliar administrativo, oficial 1.ª operador, oficial 2.ª operador y auxiliar operador).

A efectos de retribución, los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles I y II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El nivel I corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándolo, presta sus servicios con cierta autonomía y responsabilidad, con titulación o asimilado y experiencia probada.

El nivel II corresponde a quienes teniendo una formación adecuada realizan una función, con o sin experiencia anterior, y sin personal a su cargo.

3. Servicios generales: está integrado por quienes realicen servicios y trabajos no específicamente administrativos, de contabilidad o de gestión, tales como conserjería, vigilancia, conservación, carga y descarga y, en definitiva, funciones prácticas y predominantemente manuales apoyando al resto del personal.

Formación: conllevan tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo específico. No necesitan formación específica, aunque en determinados casos podrán conllevar el requerimiento de cursos o formación para la adaptación. En todo caso se encontrarán incluidos aquéllos que posean la titulación de Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Quedan expresamente incorporados a este grupo los cometidos atribuidos a las anteriores categorías de los profesionales de oficio, servicios especiales y oficios varios (conserje, conductor, ordenanza, encargado reprografía, encargado de almacén, ayudante almacén, ayudante reprografía, limpiador/a y oficial 2.ª mantenimiento).

A efectos de retribución los integrantes de este grupo se encuentran distribuidos en los niveles I y II.

Los niveles se ordenan en atención a los siguientes criterios:

El nivel I corresponde a quienes teniendo o no personal a su cargo, organizándolo, presta sus servicios con autonomía,

siendo necesario unos conocimientos o títulos precisos para el desarrollo de su puesto de trabajo y experiencia probada.

El nivel II corresponde a quienes realizan una función para la que no se exige titulación, con o sin experiencia anterior, sin personal a su cargo.

La transposición de las categorías vigentes con anterioridad al presente convenio a niveles retributivos figura en el anexo I.

Al inicio de la prestación de servicios, por acuerdo del trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales expuestos.

Art. 11. *Funciones superiores.*—Si el trabajador realiza funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenezca, por un período superior a ocho meses en un año o a diez durante dos años, podrá solicitar, dando conocimiento al comité de empresa, y sin perjuicio de percibir las retribuciones correspondientes a las funciones realizadas, la convocatoria del oportuno concurso de méritos, al que concurrirá en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores, al objeto de cubrir definitivamente la plaza de que se trate, siguiendo el procedimiento establecido en materia de concursos de méritos.

En caso de que el trabajador realizara funciones superiores a las de su grupo profesional por un tiempo ininterrumpido de un año, y no existieran causas perentorias o coyunturales que justifiquen la temporalidad de la situación, la entidad estará obligada a, bien convocar un concurso de méritos para cubrir definitivamente la plaza o, bien reintegrar al trabajador al puesto correspondiente a su nivel/grupo profesional con el salario que le corresponda. Si la entidad opta por no convocar concurso de méritos para cubrir dicha plaza no podrá volver a designar para su realización a otro trabajador de grupo profesional y nivel inferior, salvo que razones extraordinarias o de urgente necesidad así lo aconsejen y por el tiempo que duren dichas razones, dando conocimiento al comité de empresa.

CAPÍTULO IV

Cobertura de puestos de trabajo, formación y ceses

Art. 12. *Concurso de méritos.*—1. La dirección de la entidad determinará el puesto de trabajo o puestos que procede crear o la vacante que haya de cubrirse y los requisitos necesarios que ha de reunir para su cobertura, haciendo especial hincapié en los conocimientos, méritos y formación requeridos.

Dicha información será publicada en los tablones de anuncios de los diferentes centros de trabajo de la «Oficina Central» y comunicada al comité de empresa.

2. La convocatoria determinará:

a) Plazo de presentación de las solicitudes, que no podrá ser inferior a siete días hábiles. Por acuerdo de la dirección y el comité de empresa dicho plazo podrá ser reducido o ampliado, sin que en todo caso sea inferior a cuatro días hábiles ni superior a quince días hábiles.

b) Requisitos básicos para optar al puesto convocado. Dichos requisitos serán los especificados para el puesto en consonancia con lo previsto en el presente convenio colectivo respecto a los grupos profesionales y niveles salariales, así como el tipo de jornada a realizar.

c) Composición del tribunal. La convocatoria determinará la composición del tribunal, que será de tres miembros como máximo, uno de ellos será miembro del comité de empresa.

d) Plazo de incorporación aproximado para tomar posesión de la vacante.

3. El tribunal será convocado con veinticuatro horas de antelación, con indicación de la fecha y lugar de examen de las solicitudes presentadas. Si a la hora señalada no estuvieran presentes todos los componentes del tribunal, se concederán quince minutos de cortesía. Una vez transcurridos los quince minutos, el tribunal se considerará constituido válidamente.

4. Baremo: con objeto de respetar los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y el derecho del trabajador a la promoción profesional el baremo para aplicar en cada promoción se fijará de acuerdo con los siguientes criterios:

— Por titulación oficial o reconocida como equivalente por la legislación, o por conocimientos acreditados, requerida o necesarios para la realización del puesto: tres puntos.
— Por cursos de formación específicos que, relacionados con la labor a realizar, aporten un valor añadido para la ocupación del puesto: 0,25 puntos por cada curso, con un máximo de un punto.
— Por experiencia superior a tres meses, relacionada directa o indirectamente con la vacante, y que aporte un mayor conocimiento de las labores a realizar: un punto.

5. Adjudicación: la adjudicación del puesto vacante de la convocatoria del concurso de méritos se efectuará al candidato que obtenga más puntuación según el baremo establecido en el número anterior, el cuál tendrá que tomar posesión del puesto, en la fecha prevista en la convocatoria.

Se levantará acta de la resolución del tribunal.

En caso de renuncia del candidato seleccionado, el jefe de personal informará al comité de empresa, siendo adjudicada la plaza al candidato que haya quedado en segundo lugar en la adjudicación de puntos.

En el caso de duda razonable sobre la idoneidad de los aspirantes o de empate, el mismo tribunal podrá decidir la celebración de una prueba de conocimientos.

Art. 13. *Contratación exterior temporal o indefinida.*—Cuando no haya sido posible cubrir las plazas vacantes, o de nueva creación, en convocatoria restringida por personal de plantilla, la entidad convocará a nuevos ingresos.

El ingreso en la «Oficina Central de Cruz Roja Española» se realizará mediante las pruebas selectivas que se determinarán en convocatoria pública, en función del tipo de puesto a cubrir.

Podrán celebrarse contratos de trabajo temporales, sujetándose en todo al espíritu y letra de la legislación vigente.

Aprobada la creación de un nuevo puesto se realizará la pertinente convocatoria, que será expuesta en los tablones de anuncios de todos los centros de la «Oficina Central» definidos en el artículo 3.° del presente convenio.

Asimismo, la oferta de trabajo se podrá efectuar en los medios restantes de publicidad que la entidad considere conveniente para cubrir el puesto de la forma más apropiada.

La convocatoria deberá contener la siguiente información:

a) Requisitos básicos para optar al puesto convocado. Dichos requisitos serán los especificados para el puesto en consonancia con lo previsto en el presente convenio colectivo respecto a los grupos profesionales y niveles salariales.

b) Composición del tribunal. La convocatoria determinará la composición del tribunal, que será de tres miembros como máximo, uno de ellos será miembro del comité de empresa.

Las pruebas que principalmente podrá utilizar la entidad, en función de los requisitos del puesto a cubrir, son:

— Reconocimiento médico: el servicio médico indicará la aptitud de los candidatos tras analizar su historial clínico y realizar las pruebas necesarias adicionales en aquellos puestos que por sus especiales características lo requieran.

— Pruebas teóricas: permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los candidatos a un mismo puesto.
— Pruebas prácticas: permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Estas pruebas serán obligatorias para todos los candidatos a un mismo puesto.

El tribunal podrá someter a los candidatos a ingreso a las pruebas teóricas y prácticas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación y ponderará, junto con la formación requerida, cualquier especialización que ostente el candidato, siempre que pueda ser favorable o necesaria para la realización del puesto de trabajo.

El baremo a que se sujete la selección será confeccionado por el tribunal en función de la naturaleza y requerimientos del puesto a cubrir.

Adjudicación: la adjudicación del puesto vacante de la convocatoria se efectuará al candidato que obtenga más puntuación según el baremo establecido por el tribunal, el cuál tendrá que tomar posesión del cargo, en la fecha que acuerde con la dirección.

Se levantará acta de la resolución del tribunal.

En caso de renuncia del candidato seleccionado, el jefe de personal informará al comité de empresa, siendo adjudicada la plaza al candidato que haya quedado en segundo lugar en la adjudicación de puntos.

Quedan exceptuadas del sistema de selección anteriormente expuesto las contrataciones temporales de duración inferior a seis meses.

En estos supuestos, el comité de empresa será informado de las características del puesto a cubrir y de las aptitudes requeridas al candidato.

Art. 14. *Contratación a través de empresas de trabajo temporal.*—En los supuestos de contratación a través de empresas de trabajo temporal, ésta solamente se llevará a cabo ocasionalmente, como situaciones punta de trabajo, con temporalidad claramente definida y por un período no superior a seis meses. Quedan exceptuados los supuestos de contratación por motivos de interinidad, en los que la duración del contrato será la que corresponda a la suplencia.

Art. 15. *Formación.*—La entidad, con el fin de incentivar las aspiraciones de superación de su personal, elaborará, junto con el comité de empresa, planes precisos de formación que den oportunidad a todos los trabajadores de:

— Acceder a vacantes que se produzcan.
— Acceder a plazas de nueva creación.
— Mejorar la prestación de sus servicios en su puesto de trabajo.
— Modernizar y actualizar sus conocimientos o las técnicas de trabajo.
— Incrementar sus conocimientos con el fin de mejorar su expediente profesional.

Para la financiación de los planes de formación se recabará la oportuna subvención de los organismos públicos y privados con competencia en la formación de trabajadores, así como la formación que pudiera subvencionar la entidad.

Art. 16. *Extinción de la relación laboral.*—La extinción de la relación laboral entre la «Oficina Central de Cruz Roja Española» y el personal a su servicio, se producirá por cualquiera de las causas previstas en el Real Decreto Legislativo l/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que pretenda cesar en la prestación de servicios a la entidad deberá comunicarlo con un plazo de preaviso de al menos quince días hábiles.

Como política de fomento del empleo, se establece con carácter forzoso, la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los sesenta y cinco años de edad siempre que reúna los requisitos necesarios para causar derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí misma la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

Ello no obstante y al mero efecto de notificación, la entidad preavisará por escrito al trabajador de la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

CAPÍTULO V

Jornadas, horarios, vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—Durante la vigencia del presente convenio, la jornada máxima ordinaria de trabajo, en cómputo anual, para el año 2001 será de 1.575 horas para los trabajadores con jornada continua y de 1.800 horas para los trabajadores con jornada partida. Se entienden incluidos dentro de esta jornada máxima ordinaria los veinticuatro días de vacaciones anuales y los catorce días festivos.

El número de horas pactado se respetará en las siguientes anualidades, durante la vigencia del convenio, ajustando los descansos en función del calendario oficial de festivos de cada año.

Art. 18. *Distribución de la jornada, horario.*—1. Durante la vigencia del presente convenio se establecen los siguientes horarios:

— Horario semanal continuado: será de treinta y cinco horas, prestadas de lunes a viernes, desde las ocho a las quince horas, con veinte minutos diarios de descanso para el desayuno, que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.
— Horario semanal partido: será de cuarenta horas semanales, prestadas de lunes a viernes entre las 08,00 y las 17,00 horas, con veinte minutos diarios de descanso para el desayuno, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, y una hora para el almuerzo, extensible en treinta minutos más, siendo esta media hora a recuperar dentro del mismo día. El almuerzo se efectuará entre las 13,00 y las 15,00 horas.

Los trabajadores dispondrán de una hora de flexibilidad diaria, a partir de las 08,00 horas para su incorporación al trabajo, o para su salida, salvo que necesidades del servicio justifiquen la exigibilidad de la presencia del trabajador a una hora concreta, dentro de los horarios establecidos.

El período de disfrute y recuperación será de quince días naturales, a contar desde el 1 de enero de cada año, de forma que el trabajador deberá efectuar la recuperación horaria de las horas de flexibilidad de entrada o salida dentro del período natural de quince días en que se hubiera efectuado, estableciéndose un tope máximo para la flexibilidad de entrada o salida de forma que en esa quincena las horas de flexibilidad efectuadas no superen, para su recuperación, más de dos horas diarias para los trabajadores con jornada de treinta y cinco horas semanales y de una hora diaria para los trabajadores con jornada partida. De no producirse la recuperación y de no estar el trabajador acogido a la jornada flexible de bolsa de descanso, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada pactada referida al mes y la efectivamente realizada por el tra-

bajador, dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse de un incumplimiento contractual o sistemático de esta recuperación.

Los trabajadores podrán solicitar un listado de presencia en el año en curso.

El complemento de nómina por jornada partida no consolidable está sujeto a convenio salarial.

La única excepción al cumplimiento de la jornada mínima diaria establecida con anterioridad se producirá en los casos y con arreglo al procedimiento que se establece a continuación.

2. Jornada flexible: teniendo en cuenta que en la entidad se producen períodos punta de actividad o producción, ya sea de carácter ordinario y periódico, ya como consecuencia de campañas internacionales por reparación de siniestros o situaciones de necesidad que no son susceptibles de ser previstas con antelación, se establece una flexibilidad de los horarios anteriormente acordados, de forma que por necesidades del servicio la dirección de la entidad, de acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados, podrá ampliar la jornada establecida en el punto número 1 según lo especificado a continuación.

En consecuencia con lo expuesto, se fija como jornada máxima ordinaria de trabajo efectivo la de diez horas diarias para trabajadores con horario de cuarenta horas semanales y de ocho horas para trabajadores con horario de treinta y cinco horas semanales, siendo siempre respetado el descanso mínimo entre jornadas establecido por la legislación vigente y el resto de las limitaciones legales.

El responsable de cada departamento comunicará al jefe de personal al final de cada mensualidad las variaciones producidas como consecuencia de la aplicación de la bolsa de horas.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio, hubieran efectuado una jornada diaria superior a la establecida en el marco de referencia, sin superar las horas diarias ordinarias de trabajo, podrán proceder, a su regularización a partir del día siguiente en que el período punta de trabajo hubiera cesado, creándose una bolsa de horas de descanso, sin que la regularización pueda, en todo caso, extenderse más allá del día 10 de enero del año siguiente a aquél en que se hubieran efectuado.

La bolsa de horas de descanso acumuladas no podrá superar para cada trabajador y en cómputo anual el 20 por 100 del número de horas de trabajo al año establecido en el presente convenio.

De esta manera, la recuperación del exceso de horas realizadas respecto al marco de referencia dará la posibilidad, a los trabajadores que se hayan acogido a la bolsa horaria, a disfrutar a su elección y de acuerdo con el responsable de su departamento en atención con lo expuesto en este mismo artículo, de los correspondientes descansos.

Por esta vía los trabajadores, al final del período anual, deberán haber efectuado, en cómputo anual, el mismo número de horas de trabajo que las que les hubieran correspondido efectuar si no se hubiera flexibilizado la jornada.

De no producirse la recuperación de las horas de descanso disfrutadas dentro de la bolsa de trabajo, la diferencia, en cómputo anual, entre la jornada pactada referida al año y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse de un incumplimiento contractual o sistemático de esta recuperación.

La regularización deberá efectuarse de común acuerdo entre el responsable del departamento y el trabajador, debiendo comunicar al final de cada mes, al jefe de personal, la distribución de los descansos. En caso de discrepancia entre el responsable del departamento y el trabajador en cuanto a las fechas o modo de llevar a cabo la regularización, se dará cuenta al jefe de personal quién será el encargado de dirimir el conflicto y fijará, según su criterio, la forma que crea más conveniente de llevarla a cabo.

Art. 19. *Horas extraordinarias, exceso de jornada, horas de presencia, horas extras estructurales y trabajo en descanso semanal o festivo.*—Teniendo en cuenta que la finalidad de las partes negociadoras del presente convenio es evitar, en la medida de lo posible, la realización de horas extraordinarias, se acuerda restringir los supuestos en que las horas extraordinarias serán realizadas.

a) Horas extraordinarias: tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la entidad sobre la duración de la jornada diaria ordinaria de diez horas para los trabajadores de jornada partida y ocho horas para los trabajadores de jornada continuada.

La empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el jefe de personal, con propuesta previa justificada del responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador que realice las horas extras.

La compensación de horas extras se efectuará en metálico salvo que la entidad y el trabajador acuerden, con carácter previo a su realización, compensarlas con tiempo de descanso. El abono en metálico se realizará siendo el valor de una hora extra el de 1,75 de la hora ordinaria y la compensación por tiempo libre en la proporción de dos horas libres por cada hora extraordinaria.

b) Horas extraordinarias estructurales y situaciones de urgencia social: se pacta expresamente la posibilidad de acudir a la realización de horas extraordinarias estructurales o a efectuar excesos de jornada, cuando se den situaciones de urgencia social o extraordinarias propias del fin institucional de la entidad, que no puedan ser absorbidas por la jornada ordinaria diaria máxima o por jornada ordinaria establecida en cómputo anual, siendo el precio de la hora estructural el mismo que el de la hora extraordinaria, o pudiendo ser compensadas con descanso, en la equivalencia de dos horas de descanso por hora trabajada. Dichas horas cotizarán de acuerdo con la legislación vigente.

En el caso de que se decida compensar con descanso, el descanso a disfrutar por horas estructurales podrá formar parte de la bolsa de horas.

Este exceso de horas trabajadas compensadas con descanso no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

c) Horas de presencia: se establece expresamente que para el colectivo de conductores serán consideradas como horas de presencia el tiempo que inviertan en esperas, servicios de guardia, viajes, comidas en ruta y otros similares y, en general, todas aquellas en la que no presten trabajo efectivo, pero se encuentren físicamente a disposición de la entidad. Estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias. Este tiempo de presencia será retribuido de acuerdo con lo establecido en el sistema retributivo del presente convenio, en el «complemento de presencia».

Art. 20. *Vacaciones.*—Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de veinticuatro días laborables de vacaciones anua-

les retribuidas, que preferentemente deberán disfrutarse entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Cuando la duración del contrato sea inferior a un año o la prestación de servicios efectiva sea inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional que le corresponda.

Dicho período vacacional no será sustituible por compensación económica.

Las vacaciones anteriormente mencionadas podrán disfrutarse en los términos que se establece a continuación:

— Veintiún días laborables, fraccionables a su vez en dos períodos, que se disfrutarán preferentemente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
— Un tercer período de tres días laborables como máximo, a distribuir en Semana Santa o entre el 18 de diciembre y el 10 de enero. Estos días deberán disfrutarse de forma continuada.

Teniendo en cuenta la naturaleza institucional y social de la entidad, que requiere contar siempre con una dotación mínima de personal, el disfrute de las vacaciones dentro del marco establecido con anterioridad deberá organizarse ordenadamente, por acuerdo del trabajador y el responsable de departamento, atendiendo a las necesidades de la entidad, de forma que a 30 de abril el responsable de departamento deberá haber confeccionado el calendario de vacaciones correspondiente al personal a su cargo y haberlo entregado al jefe de personal.

Por situaciones de urgencia social o situaciones extraordinarias en las que se requiera la actuación de la entidad podrá alterarse el turno de vacaciones pactadas.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufriera incapacidad temporal que causara la baja laboral, y ésta fuera notificada a la entidad dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicha baja. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y siempre como máximo, hasta el 10 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan las vacaciones.

Art. 21. *Licencias y permisos.*—Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Licencias:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o formalización de una pareja de hecho. Por formalización se entenderá la obtención del registro de la pareja en el registro de parejas de hecho de la Comunidad de Madrid, u organismo oficial competente.

b) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse más de doscientos kilómetros, el plazo será de cuatro días laborables. Dichos plazos se computarán desde el día siguiente en que se produzcan los eventos citados.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo de un día natural en caso de matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a un día natural más si fuera necesario desplazarse a otra localidad situada a más de doscientos kilómetros.

e) Por el tiempo indispensable para asistir a una consulta médica, o por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico.

g) Por asuntos propios, seis días laborables, previo acuerdo con el responsable inmediato del trabajador afectado y el visto bueno del jefe de personal.

h) Quince días laborables de vacaciones por veinticinco años de servicio en la «Cruz Roja Española (Oficina Central)».

i) Tres días laborables en caso de divorcio o en caso de separación. El cómputo de estos días se efectuará a partir de la notificación al trabajador de la resolución judicial que constate tal situación.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

k) Cuando se conceda la adopción de niños/as con edades superiores a las establecidas legalmente para acogerse al descanso por maternidad, se concederán quince días laborables de vacaciones extras.

l) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la entidad, tendrán derecho a solicitar permiso sin sueldo por un período no superior a cuatro meses al año. Sólo en casos excepcionales, la dirección, oído el comité de empresa, podrá prorrogar el período de este permiso, sin que en ningún caso su duración acumulada pueda superar los ocho meses al año. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de un año.

2. Documentación acreditativa de las causas del permiso: el trabajador deberá entregar al jefe de personal, dentro como máximo de los dos días hábiles siguientes a aquellos en que disfrutó el permiso, la documentación acreditativa de la causa por la que se disfrutó el permiso, (por ejemplo: certificación de matrimonio o de formalización de pareja de hecho, certificación de ingreso en el hospital del pariente que se trate, certificación de defunción, justificación de haber acudido a la consulta médica, certificación de haber concurrido a los exámenes prenatales, certificación o documento acreditativo de haber concurrido al examen, resolución judicial de adopción, resolución judicial de separación o divorcio, etcétera).

3. En el supuesto de parto, el permiso tendrá la duración establecida legalmente.

4. La suspensión del puesto de trabajo por riesgo en el embarazo se llevará a efecto en los términos establecidos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, finalizando el día 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.

5. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores seis años el permiso tendrá la duración establecida legalmente.

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 no podrá superar el tiempo establecido en la ley.

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

6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su

voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

7. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido 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, en los términos establecidos en la ley.

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. Si dos o más trabajadores adscritos al presente convenio generasen un derecho de los establecidos con anterioridad, por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

Art. 22. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser forzosa, voluntaria, por cuidado de hijos o familiares o especial.

1. Excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo de la antigüedad durante el período de la misma, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al puesto de trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

2. El trabajador con al menos un año de antigüedad en la entidad tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria, siempre que el solicitante no esté sujeto a sanción o tenga pendiente de amortización un préstamo concedido por la entidad (salvo que efectúe su amortización anticipada), por un plazo no inferior a un año y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, no será preciso haber agotado el período mínimo de excedencia cuando el reingreso se inste por fallecimiento, abandono o por cualquiera de las causas legales de separación de su cónyuge.

La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito, con una antelación mínima de un mes, a la fecha en que se pretenda su disfrute. En la petición se fijará la duración expresa de la misma. El plazo para la concesión o denegación de la excedencia no será superior a treinta días.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o a partir 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.

Si dos o más trabajadores adscritos al presente convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la entidad.

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 por cuidado de hijo o familiar, 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 entidad empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros veinticuatro meses en el supuesto de cuidado de hijo y de doce en el de cuidado de familiar, el trabajador 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.

4. El personal de plantilla que sea designado para ocupar un puesto directivo, de libre designación, gozará de una excedencia especial en el grupo/nivel profesional de procedencia, reintegrándose automáticamente al mismo en el momento de su cese, salvo que éste se haya producido por alguna de las causas legalmente establecidas para la extinción de la relación laboral.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Art. 23. *Garantía salarial.*—Al personal de la «Oficina Central de Cruz Roja Española» se le aplicarán las retribuciones que correspondan, en función del grupo profesional al que pertenezca y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito, de acuerdo con las tablas salariales establecidas en el anexo II, adjunto al presente convenio.

Las tablas salariales se actualizarán según lo establecido en el artículo 4.° del presente convenio.

Art. 24. *Conceptos retributivos.*—La retribución del personal de la «Oficina Central de Cruz Roja Española» estará integrada por los siguientes conceptos:

a) Salario base.
b) Complementos consolidabas:
— Antigüedad.
— Nivel/grupo profesional.
c) Complementos de carácter no consolidable:
— Disponibilidad.
— Desempeño.
— Específico: idiomas, quebranto de moneda, etcétera
— Jornada partida.
— Jefatura de servicio.
— Presencia.
d) Pagas extraordinarias: el resto de los complementos salariales en vigor en el convenio colectivo anterior quedan suprimidos, mateniéndose los derechos que se hubieran adquirido antes de la entrada en vigor del presente convenio en los términos que se establecen a continuación.

Art. 25. *Salario base.*—El salario base correspondiente al año 2001, para cada nivel retributivo perteneciente a cada grupo profesional, se recoge en anexo II adjunto al presente convenio colectivo.

La cuantía recogida en las tablas salariales anexas son de carácter anual para el año 2001 y corresponden a cualquiera de las dos jornadas previstas en el presente convenio.

Si la jornada realizada fuese inferior a cualquiera de las pactadas, tanto el salario base como el resto de las retribuciones que correspondan al trabajador, se reducirán proporcionalmente.

Art. 26. *Antigüedad.*—El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a percibir, en concepto de antigüedad, cada tres años de trabajo efectivo, el 5 por 100 del salario base, sin que en ningún caso pueda exceder del 60 por 100 del salario base del trabajador.

Las variaciones que afecten al salario base influyen automáticamente en la antigüedad.

Art. 27. *Complementos retributivos.*—1. Se establecen los siguientes complementos consolidables:

1.1. Complemento consolidado de nivel/grupo profesional. Se percibirá por los trabajadores en función del nivel al que pertenezcan, dentro de cada grupo profesional.

En las tablas salariales adjuntas al presente convenio colectivo se establece el importe correspondiente a cada nivel en cada grupo profesional.

1.2. Complemento transitorio por antigua jefatura. Queda suprimido el complemento por jefatura previsto en el anterior convenio colectivo de la entidad que se viniera abonando tanto al jefe de sección, como al jefe de negociado o al encargado o conserje.

Los empleados que a 31 de diciembre de 2000 tuvieran reconocido este complemento de jefatura o lo tuvieran asignado por las tablas salariales del convenio anterior (de negociado, de sección o encargado o conserje), tendrán derecho a percibir un complemento denominado «transitorio por jefatura», siempre que el salario que le corresponda por aplicación del complemento de nivel/grupo sea inferior al que le correspondía percibir por jefatura y complemento de grupo de acuerdo con el convenio anterior. En este caso el complemento transitorio por jefatura a percibir será de cuantía equivalente al exceso que se produzca.

El complemento «transitorio por jefatura» será objeto de los mismos incrementos futuros que el complemento de nivel /grupo, y no será objeto de compensación y absorción con futuros incrementos salariales.

Este complemento «transitorio por jefatura» (de negociado, de sección o encargado o conserje) será incompatible con el complemento de desempeño. En caso de que la entidad decidiera conceder el complemento de desempeño al trabajador, desaparecerá el complemento «transitorio por jefatura» siendo sustituido por el de desempeño, si bien las cantidades percibidas como complemento transitorio por jefatura seguirán constituyendo un mínimo consolidado que reaparecerá en el supuesto de que deje de percibir el complemento por desempeño.

2. Por otra parte, se establecen los siguientes complementos no consolidables:

2.1. Disponibilidad: este complemento no consolidable se abonará a criterio de la entidad, al personal que, por las especiales características del trabajo a desarrollar en su puesto, deba tener disponibilidad para la realización de funciones y tareas fuera de la jornada habitual.

El trabajador podrá, en cualquier momento, renunciar a dicho complemento.

El trabajador se obliga a estar a disposición de la entidad el período de horas que median entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente, así como durante el descanso semanal y los días festivos.

Si se diera la circunstancia de desatención por parte del trabajador de esta obligación y no se personara en el puesto de trabajo o lugar donde fuere requerido por parte de la entidad, dará lugar al no abono del citado complemento, salvo que dicha inasistencia se debiera a causa de fuerza mayor debidamente justificada.

El percibo del complemento de disponibilidad será incompatible con la realización de horas extraordinarias de cualquier naturaleza, salvo el trabajo realizado en sábado y domingo o festivo, que será compensado con descanso en función del tiempo trabajado.

Se establecen como horas máximas a trabajar como consecuencia de la disponibilidad la cantidad de noventa horas al semestre dentro de cada año natural. Las horas trabajadas por encima de las noventa horas al semestre podrán incluirse en el sistema de bolsa de trabajo siempre que se hayan efectuado dentro de la jornada máxima diaria (ocho horas para trabajadores con jornada continua y diez horas para trabajadores con jornada partida).

Las horas efectuadas sobre el exceso de las noventa al semestre y sobre la jornada máxima ordinaria serán consideradas como horas extraordinarias, siendo retribuidas o compensadas de acuerdo con el régimen establecido en el presente convenio y si el trabajador así lo desea podrá compensarlas dentro del sistema de bolsa de horas.

Salvo acuerdo entre el responsable o director de departamento y el empleado, quedan exceptuadas del régimen establecido en el apartado anterior las horas trabajadas durante el fin de semana o día festivo, que serán compensadas con tiempos de descanso equivalentes a los establecidos para las horas extras, que podrán ser acumulados dentro del sistema de bolsa de horas, aun cuando no tengan la naturaleza de hora extraordinaria.

2.2. Desempeño. Este complemento de carácter no consolidable, se percibirá por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que, a criterio de la dirección de la entidad, asuma funciones que requieran especial dedicación o de naturaleza compleja que requieran toma de decisiones, capacidad organizativa y de gestión, y/o personal a su cargo.

Su cuantía se determina en las tablas adjuntas al presente convenio, en función del grupo al que pertenezca.

Queda suprimido el complemento de responsabilidad que será sustituido por el complemento de desempeño. Transitoriamente los trabajadores que vinieran cobrando, a la firma del presente convenio, una cantidad superior por complemento de responsabilidad a la que les corresponda por complemento de desempeño, continuarán percibiendo el exceso bajo la denominación de complemento «transitorio de responsabilidad».

El complemento «transitorio de responsabilidad» no será objeto de compensación y absorción, ni de incrementos salariales.

Si el trabajador dejara de percibir el complemento por desempeño, automáticamente dejará también de percibir el complemento «transitorio de responsabilidad».

2.3. Específico. Complemento no consolidable a percibir por aquellos trabajadores que, a criterio de la entidad, posean una formación, especialidad o desempeñen una función específica, que exceda de la requerida por el grupo profesional al que pertenecen, pero que pueda ponerse al servicio de la entidad a requerimiento de ésta, con carácter habitual y permanente.

Concretamente, se consideran complementos específicos, el de idiomas y el de quebranto de moneda, sin perjuicio de que la entidad pueda en un futuro convenir la inclusión de otros complementos diferentes a los dos citados y salvo que la formación haya sido obtenida en horario de trabajo y con cargo a la entidad.

Así, percibirá el complemento de idiomas, todo el personal que con anterioridad a la firma del presente convenio, superó las pruebas de idioma extranjero establecidas con carácter de convocatoria de méritos en la «Oficina Central» y todos aquellos que lo vinieran percibiendo, salvo que se demuestre el cese de la causa que dio lugar a su concesión.

No percibirán el complemento de idiomas aquellos trabajadores que, al ser seleccionados para el perfil del puesto, en la convocatoria (cualquiera que sea su naturaleza) para el mismo, se haya establecido como requisito indispensable el dominio del idioma o idiomas de que se trate.

Aquellos trabajadores que cobren el complemento de idiomas serán siempre los encargados de efectuar las traducciones que requiera la entidad, para lo cual se establecerá el turno correspondiente.

El turno oficial para las traducciones será establecido de forma correlativa por el departamento de gerencia, siendo remitidas al citado departamento las peticiones de traducciones que se requieran.

La negativa injustificada del trabajador a la utilización de su formación, especialidad o función adicional en el desarrollo de su trabajo cuando la entidad lo requiera, será causa de pérdida definitiva de dicho complemento.

La cuantía que corresponderá percibir por los complementos específicos, se determina en las tablas anexas al presente convenio.

2.4. Jornada partida. Complemento no consolidable al que tendrán derecho los trabajadores que realicen jornada partida de cuarenta horas semanales.

Su cuantía queda determinada en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

2.5. Complemento de jefatura de servicio: constituye un complemento no consolidable, al que tendrán derecho los trabajadores que, como consecuencia de una decisión de la dirección de la entidad, tengan asignado la gestión y coordinación de un servicio.

2.6. Complemento de presencia: constituye un complemento no consolidable, al que tendrán derecho aquellos conductores que voluntariamente acepten efectuar 120 horas de presencia al semestre.

Por presencia se entenderá el tiempo que inviertan en esperas, servicios de guardia, tiempo de viajes en los que no se esté conduciendo, comidas en ruta y otros similares y, en general, todo el tiempo que no sea de trabajo efectivo pero que requiera la presencia física del conductor.

El importe del complemento de presencia queda establecido en la tabla de complementos que figura en el anexo II.

El complemento salarial de calefacción y garaje, previsto en el anterior convenio colectivo, queda suprimido.

Art. 28. *Gastos de desplazamiento.*—Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho a las indemnizaciones o compensaciones establecidas en el presente artículo cuando deban desplazarse fuera del ámbito de la ciudad de Madrid, por razón de comisión de servicio.

Autorización. La autorización de comisiones de servicio se efectuará mediante la presentación y firma de la correspondiente autorización de viaje, cuyo modelo será aprobado por la entidad, y siguiendo el procedimiento establecido por ésta.

Toda comisión con derecho a indemnización, no durará, salvo casos excepcionales, más de un mes en territorio nacional y dos meses en el extranjero. En caso de necesidad, el presidente podrá autorizar la concesión de una prórroga por el tiempo estrictamente indispensable, de acuerdo con la legislación vigente en materia de traslados y desplazamientos.

Tipos de indemnizaciones y cuantías:

a) Dietas. Se entiende por dietas, la cantidad devengada diariamente para satisfacer los gastos de manutención o los gastos de alojamiento de acuerdo con las siguientes normas:

1. Comisiones de servicio de duración igual o inferior a un día natural: en este caso, sólo se tendrá derecho a gastos de manutención si la salida se produce antes de las catorce horas, y siempre que el regreso sea posterior a las veintiuna horas.

Si la salida fuera posterior a las catorce horas, o el regreso fuera anterior a las veintiuna horas, sólo se percibirá el 50 por 100 del importe.

2. Comisiones de servicio de duración igual o inferior a veinticuatro horas en dos días naturales. En el supuesto de que esas veinticuatro horas comprendieran parte de dos días naturales, podrán percibirse gastos de alojamiento correspondientes a un solo día, y gastos de manutención si hubiera derecho a los mismos, según lo establecido en el punto 1.

3. Comisiones de duración superior a veinticuatro horas. La cuantificación de los gastos en este caso se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 1 y 2.

La cuantía a percibir en concepto de dietas por comisión de servicio, según sea desempeñada en territorio nacional o en el extranjero, y de acuerdo con las distintas modalidades expuestas, se especificará en las instrucciones técnicas aprobadas por la entidad.

Habitualmente, la reserva y adquisición de billetes y pasajes se realizará a través del departamento de gerencia de la «Oficina Central».

b) Gastos de viaje. Se entiende por tal la cantidad compensatoria que se abona por la utilización de cualquier medio de transporte autorizado por razón de comisión de servicio, procurando que el desplazamiento se efectúe por líneas regulares.

Como norma habitual, la reserva y adquisición de billetes y pasajes se realizará a través del departamento de gerencia de la «Oficina Central».

1. Con carácter general, se compensará por el importe del billete o pasaje utilizado. Cuando el medio de transporte sea el avión, se autorizará siempre la clase turista, aunque el directivo que ordene la comisión podrá autorizar otras clases superiores por motivos de duración del viaje, o si no hubiere billete o pasaje de la clase que corresponda.

2. El personal podrá utilizar en las comisiones de servicio vehículos particulares.

3. Con carácter excepcional podrá autorizarse la utilización de vehículos de alquiler. En tal caso el importe a reembolsar será el importe justificado, mediante la correspondiente factura.

4. Cuando en la orden de comisión autorice su utilización, serán asimismo indemnizables como gastos de viaje, los gastos de desplazamiento en taxi hasta o desde las estaciones de ferrocarril, autobuses, puertos y aeropuertos.

5. Los gastos derivados de desplazamientos locales (autobús, metro, tren...) serán abonados por el importe justificado documentalmente.

c) Otros gastos. Serán reembolsados los gastos ocasionados por llamadas de teléfono y fax originadas por la comisión de servicio, siempre que se justifiquen debidamente. En el caso de atenciones con terceros se requerirá una autorización previa del directivo que firme la orden de viaje.

Anticipos y justificaciones. El personal a quién se encomiende una comisión de servicio con derecho a indemnización podrá percibir por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, sin perjuicio de la devolución del anticipo total o parcial, según los casos, una vez finalizada la comisión de servicio.

La justificación de los anticipos y de los gastos originados se efectuará utilizando el impreso diseñado por la entidad, en un plazo no superior a los diez días siguientes a aquél en que la comisión termine.

A este impreso se deben incorporar todos los justificantes precisos (billetes, facturas...). La justificación deberá ser revisada y firmada por el directivo que autorizó la comisión.

Importes. Los importes de las cantidades a abonar se ajustarán a lo que disponga, en cada momento, la instrucción técnica de viajes sobre importes a recibir.

Art. 29. *Pagas extraordinarias.*—El personal de la «Oficina Central de Cruz Roja Española» percibirá una paga extraordinaria completa en los meses de marzo, septiembre y diciembre, y paga y media extraordinaria en el mes de junio.

Cada paga extraordinaria se corresponde con la cuantía total que en concepto de retribución percibe cada trabajador mensualmente.

Para la percepción íntegra de cada una de las pagas extraordinarias, será preciso haber prestado servicios ininterrumpidos durante los tres meses anteriores al devengo de la paga de que se trate. En caso de que el tiempo de prestación de servicios fuera menor, se reducirá su importe proporcionalmente.

Art. 30. *Pago de nóminas mensuales.*—Tanto las pagas mensuales como las extraordinarias, salvo las extras de junio y diciembre, deberán quedar ingresadas mediante transferencia bancaria en las cuentas corrientes elegidas por los trabajadores, dentro del territorio nacional, el día veintiocho de cada mes y si éste fuera festivo, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán el día veinte del mes correspondiente.

CAPÍTULO VII

Acción social

Art. 31. *Acción social.*—Serán materias referidas a la acción social las siguientes:

1. Prestaciones complementarias al régimen general de la Seguridad Social.
2. Préstamos.
3. Fondo social.

Las prestaciones establecidas en el presente artículo serán cubiertas en la medida en que así lo establezca el presupuesto de la «Oficina Central», que será determinado anualmente.

Las prestaciones que se concedan estarán sujetas a las retenciones o deducciones que legalmente correspondan.

Art. 32. *Prestaciones sociales.*—Se establecen prestaciones sociales por los siguientes conceptos:

— Por muerte e incapacidad permanente total y absoluta.
— Por incapacidad temporal.

1. Prestación social por muerte e incapacidad. El personal de la «Oficina Central» tendrá derecho a percibir, desde la fecha en que se declare la incapacidad permanente total para su profesión habitual o la incapacidad permanente absoluta para toda profesión, por la Seguridad Social, la cantidad de diez millones de pesetas.

Del mismo modo, el personal de la «Oficina Central de Cruz Roja Española», tendrá derecho a una prestación a favor de sus beneficiarios, en caso de fallecimiento, de diez millones de pesetas.

La actualización del importe de las prestaciones quedará sujeta a negociación colectiva.

La entidad ha cubierto el compromiso de prestación social por muerte e incapacidad mediante el correspondiente seguro colectivo, no estando obligada a otras prestaciones que aquellas que han sido exteriorizadas de acuerdo con lo previsto en el presente convenio y con las prescripciones técnicas de la entidad aseguradora, en cumplimiento de la legislación vigente.

2. Prestación por incapacidad laboral transitoria. Durante la situación de incapacidad laboral transitoria (tanto derivada de contingencias comunes como profesionales) o maternidad, el personal de la «Oficina Central» tendrá derecho a percibir, como complemento, la diferencia existente entre el importe total del salario que hubiera debido de percibir y las prestaciones que perciba de la Seguridad Social.

Art. 33. *Préstamos.*—Previa petición motivada, cualquier trabajador, que tenga una antigüedad en la «Oficina Central» de dos años o más, tendrá derecho a recibir un préstamo, sin interés, con garantía de su salario.

Los términos y condiciones en que se abonarán los préstamos son los que se establecen a continuación:

a) Trabajadores con una antigüedad de dos a cuatro años en la «Oficina Central»: tendrán derecho a percibir un préstamo, como máximo de tres mensualidades netas de salario. Los préstamos serán devueltos mediante las correspondientes deducciones en las nóminas mensuales, en un plazo no superior a dos años desde la fecha de su otorgamiento. Para la concesión de este préstamo no será necesario acreditar causas específicas.

b) Trabajadores con una antigüedad superior a cuatro años tendrán derecho a percibir los siguientes préstamos:

b.1. Un préstamo cuya cuantía no exceda de tres mensualidades de salario neto, este préstamo será devuelto mediante las correspondientes deducciones en las nóminas mensuales, en un plazo no superior a dos años desde la fecha de su otorgamiento. Para la concesión de este préstamo no será necesario acreditar causas específicas.

b.2. Un préstamo cuya cuantía no exceda de una anualidad bruta del salario base. Este préstamo se devolverá en un período máximo de cinco años desde la fecha de su otorgamiento, mediante deducciones en las mensualidades o/y en las pagas extraordinarias, a elección del trabajador. Este préstamo sólo será concedido para adquisición de vivienda habitual o reforma de ésta.

Los préstamos anteriores serán compatibles entre sí siempre que la suma de ambos no rebase el 100 por 100 del salario base anual.

En los casos de contratación temporal el período de devolución del préstamo no podrá ser superior al que reste de duración del contrato a la fecha del otorgamiento. La cantidad objeto de préstamo deberá calcularse de forma que su devolución, distribuida proporcionalmente en los meses que queden de prestación de servicios hasta la finalización de su contrato, no exceda del 50 por 100 del salario base del trabajador.

El Reglamento del Fondo de Acción Social establecerá las prioridades y resto de términos y condiciones por los que se regularán la concesión de los préstamos.

Art. 34. *Fondo de acción social.*—El fondo de acción social tiene por objeto la cobertura de necesidades extraordinarias de carácter social que se determinen en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

La gestión del fondo de acción social corresponderá a la junta de personal, que estará constituida y se regirá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Tendrán derecho al beneficio de las prestaciones del fondo de acción social todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Las prestaciones no serán otorgadas cuando el trabajador pueda obtenerlas de otras entidades, instituciones, empresas, y organismos oficiales, públicos o privados, requiriéndose la presentación por parte del trabajador de un documento acreditativo de la denegación de la prestación de la institución, entidad, institución, empresa, etcétera o cualquier otro documento que determine la junta de personal.

Las prestaciones se concederán para beneficio del trabajador o de sus familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge, siempre que convivan con el trabajador y estén a su cargo.

A efectos de clarificar los familiares que pudieran estar incluidos en el ámbito de cobertura se establece como anexo III, el cuadro de parentescos.

En lo referente a ayudas a familiares dependientes, cuando los trabajadores de la «Oficina Central» tengan la condición entre sí de cónyuges o tengan acreditada la condición de pareja de hecho, sólo uno de ellos podrá solicitar la prestación.

Necesidades a cubrir y documentación a presentar: se determinarán en el Reglamento del Fondo de Acción Social.

Las partes se comprometen a acordar un nuevo Reglamento del Fondo de Acción Social en el plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VIII

Regulación sobre faltas y sanciones

Art. 35. *Facultad sancionadora.*—Los trabajadores, en cualquiera de los niveles que integran la estructura de la entidad podrán ser sancionados en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en el presente convenio en relación con el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. *Definición de las faltas.*—Constituye falta o incumplimiento en la relación laboral, la violación de uno o más deberes del trabajador consignados en el contrato de trabajo, en el presente convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Art. 37. *Clasificación de las faltas.*—Las faltas podrán clasificarse atendiendo a su importancia, reincidencia, y reiteración en leves, graves y muy graves.

1. Serán consideradas faltas leves:

— Incumplimiento en el período de recuperación quincenal de hasta dos horas, sin contar las ausencias que no hayan quedado debidamente justificadas.
— Ausencia injustificada del puesto de trabajo de hasta tres veces a la quincena, con ausencias inferiores a treinta minutos.

2. Serán consideradas faltas graves:

— Incumplimiento en el período de recuperación quincenal de hasta cinco horas, sin contar las ausencias que no hayan quedado debidamente justificadas.
— Faltas de asistencia al trabajo sin causa debidamente justificada de uno a dos días en la quincena.
— Ausencias injustificadas del puesto de trabajo hasta dos veces a la quincena en intervalos superiores a una hora.
— Daños graves en los bienes muebles o inmuebles, mediando intencionalidad o negligencia probada y notoria.
— La indisciplina o desobediencia no reiterada.
— Las ofensas verbales mediando intencionalidad dolosa a la dirección y a los trabajadores de la «Oficina Central».

3. Serán consideradas faltas muy graves:

— Incumplimiento en el período de recuperación quincenal de cinco horas en adelante, sin contar las ausencias que no hayan quedado debidamente justificadas.
— Falta de asistencia al trabajo sin causa debidamente justificada de tres o más días en una quincena.
— Ausencias injustificadas del puesto de trabajo de hasta tres veces en una quincena, en intervalos superiores a una hora.
— Las ofensas físicas a la dirección, o a los trabajadores de la «Oficina Central».
— La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en la realización del trabajo.
— La reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Y el resto de las consideradas muy graves por la legislación laboral vigente.

Art. 38. *Otras faltas graves.*—Serán considerados como actos contrarios a los principios de la entidad, con las sanciones establecidas para las faltas muy graves:

a) Toda actuación dentro de la entidad que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, afiliación o pertenencia a sindicato o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

b) El uso del nombre de la entidad en el ejercicio de las funciones que implique violación de la neutralidad o independencia política.

c) Realización o participación en actos, que sean contrarios a los principios fundamentales de la «Cruz Roja Española», con manifestación de la pertenencia a la entidad.

Art. 39. *Sanciones.*—Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refieren los artículos anteriores, serán las siguientes:

— Por faltas leves: amonestación escrita.
— Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo, hasta treinta días.
— Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses y/o despido.

Art. 40. *Aplicación de las sanciones.*—Las sanciones serán proporcionales e igualitarias en su aplicación con respecto a la falta cometida, siendo calificada como falta leve, grave o muy grave, aplicándose la sanción correspondiente a dichas tipificaciones, la reiteración de faltas, según la siguiente escala:

— La comisión de tres faltas leves en el período de veinte días naturales constituirá falta grave.
— La comisión de dos faltas graves en el período de treinta días naturales constituirá falta muy grave.

En el caso de que la entidad, en atención a los hechos, decida abrir un proceso de instrucción previo a la imposición de la sanción, el instructor podrá proponer a la dirección de la entidad, la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado, por el tiempo que dure la incoación de la instrucción, previa audiencia del comité de empresa.

Art. 41. *Prescripción y comunicaciones al comité de empresa.*—Con carácter general operarán los plazos de prescripción establecidos en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través del comité de empresa, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud

Art. 42. *Prevención de riesgos laborales.*—La «Oficina Central» deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Este deber de prevención tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la entidad adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

La entidad ofrecerá a los trabajadores la realización de un examen médico general una vez al año.

Se atenderá a lo que en este sentido establece la normativa aplicable sobre la materia.

Art. 43. *Protección a la maternidad.*—La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995,

deberá comprender la determinación de la naturaleza, grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras la entidad adaptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La entidad deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o nivel equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO X

Acción sindical

Art. 44. *Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores de la «Oficina Central».*

a) El ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la entidad corresponderá al comité de empresa, a los delegados sindicales, y a los propios trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

b) Los delegados de las secciones sindicales tendrán derecho al crédito horario establecido legalmente para los miembros del comité de empresa, en actuaciones y actividades directamente derivadas de su condición de representantes sindicales.

Art. 45. *Funciones.*—El comité de empresa ejercerá las funciones que le sean atribuidas por la legislación vigente.

Art. 46. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 47. *Derecho a asamblea.*—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los representantes del personal o por los propios trabajadores, cuando sea solicitado por más del 50 por 100 de la plantilla, pudiéndose celebrar la misma durante las horas de trabajo, siempre que se solicite por los convocantes mediante escrito dirigido al jefe de personal con cuarenta y ocho horas de antelación.

Los servicios mínimos a cubrir para la celebración de asamblea general o huelga se determinarán conjuntamente por la dirección y el comité de empresa.

CAPÍTULO XI

Concurrencia, normas supletorias e interpretación

Art. 48. *Normas supletorias.*—Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente convenio, será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y las normas legales de general aplicación.

Art. 49. *Concurrencia.*—El presente convenio excluye la aplicación de cualquier otro a la totalidad de los trabajadores afectados, según lo dispuesto en el apartado de ámbito de aplicación.

Art. 50. *Resolución de conflictos.*—Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la comisión paritaria.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de la cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de un mes desde la solicitud de la convocatoria.

Agotado el procedimiento anterior sin haberse recabado el acuerdo, se someterá a arbitraje en los términos previstos en la legislación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos.

Con efectos de la entrada en vigor del presente convenio, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), de forma incondicionada y a la totalidad del mismo.

Art. 51. *Comisión de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.*—La comisión paritaria se dará por constituida el mismo día de la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilancia, interpretación y seguimiento de los pactos contenidos en el presente convenio.

2. Velar por el mantenimiento de la paz social durante la vigencia del actual convenio colectivo y en el momento de su denuncia, mientras dure la negociación colectiva.

En supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

3. En materia de formación y promoción, la comisión paritaria será la encargada de la orientación general de las acciones de formación con elaboración anual de un plan de formación, conforme a las previsiones que se efectúen sobre esta materia de forma anual.

Igualmente se tratarán temas relativos a contratación, en todos los cuales la parte empresarial tendrá siempre voto de calidad.

4. Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como acordar las medidas oportunas para la adopción de los métodos y mecanismos que sobre esta materia fuesen necesarios.

La comisión paritaria asumirá las competencias anteriormente descritas y las que en un futuro pudieran crearse. Se establece la posibilidad de organización en subcomisiones de seguimiento.

Todas las resoluciones que la comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

La comisión paritaria quedará integrada por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del convenio. En cada reunión, esta comisión estará presidida por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, tres miembros de cada representación.

La comisión prevista en este artículo se reunirá dos veces al año, al menos, con objeto de hacer una evaluación de la evolución del empleo y en función de los datos que las partes puedan aportar a las reuniones que se celebren a tal fin.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El presente convenio colectivo sustituye y deroga cualquier pacto o convenio colectivo previo, constituyendo el nuevo marco regulador de las relaciones laborales de «Cruz Roja Española, (Oficina Central)» y su personal, dentro del ámbito de aplicación, a partir de la fecha de su firma.

En consecuencia, tan sólo mantendrán su vigencia, con el carácter y alcance que expresamente se disponga en el presente convenio, los derechos que hubieran sido adquiridos bajo la anterior normativa.

Segunda. La comisión paritaria elaborará o actualizará, (según proceda) un reglamento de procedimientos y actuación en todas las materias de su competencia, en un plazo no superior a cuatro meses, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Dicho reglamento será de obligatorio cumplimiento para las partes integrantes de la citada comisión.

Tercera. Queda suprimido el sistema de complemento de pensiones establecido en el convenio anterior, debiendo estarse al acuerdo alcanzado entre el comité de empresa y la entidad con fecha 13 de marzo de 2000, y las enmiendas y desarrollos de éste, de fecha 4 de abril de 2000 y 9 de junio de 2000, respectivamente.

Tanto dicho pacto como las enmiendas y desarrollos del mismo quedan incorporados al presente convenio como anexo IV.

Cuarta. La entidad se compromete a no asignar funciones de conductores al personal del grupo profesional de servicios generales, que a 31 de diciembre de 2000 prestaran servicios en la entidad, salvo que a 31 de diciembre de 2000 ya las realizaran.

Quinta. Quedan suprimidos los siguientes complementos salariales del anterior convenio colectivo:

— Complemento de jefatura (de sección, negociado, de encargado y conserje).
— Complemento de responsabilidad.
— Complemento de calefacción y garaje.

Las situaciones transitorias derivadas de la implantación del nuevo sistema retributivo quedan en los términos y condiciones previstos en el presente convenio.

Con carácter transitorio los trabajadores que a 31 de diciembre de 2000 vinieran percibiendo el complemento por garaje, continuarán percibiéndolo como un complemento transitorio «ad personam», que será objeto de los mismos incrementos que el complemento de grupo/nivel, sin que pueda ser objeto de compensación y absorción con subidas futuras.

DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes delegan en el jefe de personal de la entidad y en la presidencia del comité de empresa para que realicen cuantas gestiones sean precisas para la inmediata publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

ANEXO I

Cuadro de trasposición a categorías

Transformación categorías a grupos/niveles				
Situación a 31/12/00		*Nueva situación a 01/01/01*		
Categorías	*Trabaj.*	*Grupo*	*Nivel*	*Trab.niv.*
TGS	52	Técnicos	I	61
Analistas	2	Técnicos		
TGS-jefe sección	2	Técnicos		
TGS-jefe negociado	5	Técnicos		
TGM	36	Técnicos	II	42
Analista/programador	—	Técnicos		
Programador	3	Técnicos		
TGM-jefe sección	1	Técnicos		
TGM-jefe negociado	2	Técnicos		
	103			103
Of. 1.ª administrativo	21	Administr.	I	39
Of. 1.ª operador	1	Administr.		
Oper. infor.	2	Administr.		
Jefe sección	8	Administr.		
Jefe negociado	7	Administr.		
Of. 2.ª administrativo	23	Administr.	II	36
Oficial 2.ª operador	1	Administr.		
Auxiliar administrativo	12	Administr.		
Auxiliar operador	—	Administr.		
	75			75
Conserje	—	Serv. grls.	I	12
Ordenanzas	5	Serv. grls.		
Conductor	4	Serv. grls.		
Encargado rep./almacén	1	Serv. grls.		
Encarg. gara./parque.	2	Serv. grls.		
Ayudante reprografía	—	Serv. grls.	II	4
Ayte. almac.	3	Serv. grls.		

Transformación categorías a grupos/niveles				
Situación a 31/12/00		*Nueva situación a 01/01/01*		
Categorías	*Trabaj.*	*Grupo*	*Nivel*	*Trab.niv.*
Oficial 2.ª mantenimento	—	Serv. grls.		
Limpador/a	1	Serv. grls.		
	16			16
	194			194

ANEXO II

Tabla salarial convenio (año-2001)

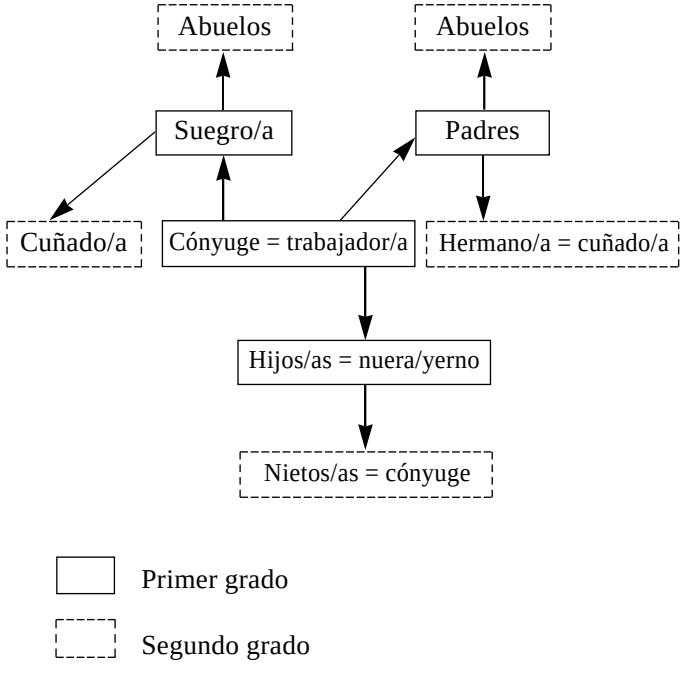
		Retribuciones consolidables		
Grupo	*Nivel*	*Salario base*	*Gr.prof.nv*	*Total año*
Tecnico	I	2.598.646	1.031.070	3.629.716
	II	2.363.174	1.031.070	3.394.244
Administrativo	I	2.102.387	862.260	2.964.647
	II	2.102.387	760.260	2.862.647
Serv. grals.	I	2.041.592	741.900	2.783.492
	II	2.041.592	696.000	2.737.592

Complementos no consolidables

Concepto	*Específico*	*Total año*
Jornada partida		730.798
Disponibilidad		222.261
Desempeño	Grupo técnico	410.424
	Grupo administr.	308.424
	Grupo serv. grals.	206.424
Específico	Idiomas	182.362
	Quebranto	255.000
Presencia		272.352
Jefe servicio		1.231.268

ANEXO III

Cuadro de parentesco



ANEXO IV

Transcripción de los acuerdos alcanzados en materia de complementos de jubilación

1. Acuerdo de 13 de marzo de 2000.

Acuerdo en materia de pensión complementaria de jubilación de la empresa «Cruz Roja Española (Oficina Central)»

REUNIDAS

Las partes negociadoras del convenio colectivo de la empresa «Cruz Roja Española», en la sede de dicha empresa, siendo las 17,00 del día 13 de marzo de 2000.

Intervienen:

Por la empresa:

— Don Leopoldo Pérez Suárez, secretario general.
— Don Alberto Carmona Martínez.

Por el comité de empresa, los siguientes miembros del mismo:

— Doña Concepción López Contreras.
— Doña Elena Galán García.
— Doña Blanca Lombardía Herrero.
— Don José María Núñez Fernández.
— Don Juan José Romanos Mesa.
— Doña Carmen Ruiz Lozano.
— Don Óscar Paz Buenadicha, representado por doña Elena Galán García.

Asimismo, asisten los asesores externos de la empresa, tanto de la empresa como de los representantes de los trabajadores.

Ambas partes, reconociéndose mutuamente capacidad para celebrar el presente acuerdo,

EXPONEN

Primero. Que el convenio colectivo de la empresa «Cruz Roja Española (Oficina Central)», suscrito por la comisión negociadora del mismo el 31 de julio de 1991, y denunciado el 31 de mayo de 1994, regulaba, en su artículo 40, las prestaciones complementarias a la Seguridad Social y, de entre ellas, la pensión complementaria de jubilación, la cual se configuraba como un compromiso por pensiones de prestación definida.

Segundo. Que, por lo que se refiere a dicho compromiso por pensiones consistente en la pensión complementaria de jubilación, la empresa manifiesta que, el asumido con el personal pasivo, es decir, con los empleados jubilados, ha sido exteriorizado a través de una póliza de seguro colectivo; mientras que el asumido con el personal activo no ha sido aún exteriorizado.

Tercero. Que ambas partes tienen interés en transformar el compromiso por pensiones consistente en la pensión complementaria de jubilación, asumido con su personal activo, en un compromiso por pensiones de aportación definida, antes de proceder a su exteriorización.

Cuarto. Que, a estos efectos, ambas partes aceptan, como punto de partida, el informe actuarial elaborado por vida y pensiones, sociedad de actuarios, y entregado a las partes el 10 de enero de 2000, en el cual:

(i) Se delimita como personal activo, respecto del que la empresa tiene asumido el compromiso por pensiones con-

sistente en la pensión complementaria de jubilación, un colectivo de 154 empleados que prestaban sus servicios para la empresa en la fecha en que fue denunciado el convenio colectivo.

(ii) Y se valoran los costes del referido compromiso por pensiones de la siguiente manera: a) Costes por servicios pasados: 163.501.240 pesetas; b) Costes futuros: 122.280.485 pesetas; c) Costes totales: 285.781.725 pesetas.

No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen a corregir los errores materiales que pudieran apreciarse en la información suministrada por la empresa, y de los que pudieran derivar un incremento, al alza, de las cantidades establecidas en el informe actuarial.

Quinto. Que, partiendo de lo anterior, el comité de empresa, para poder alcanzar un acuerdo respecto de la transformación pretendida, ha solicitado a la empresa que ésta realice un esfuerzo de financiación, en un doble sentido:

(i) Incluir, dentro del nuevo compromiso por pensiones de aportación definida, a cuarenta y seis empleados del personal activo que en la actualidad no han adquirido aún expectativas de devengar la pensión complementaria de jubilación, pero que pudieran adquirirlas en el futuro; así como a ocho empleados del personal activo que, de seguir con el anterior compromiso por pensiones de prestación definida, nunca podrían adquirir expectativas de devengar la pensión complementaria de jubilación, dada la imposibilidad de que presten veinticinco años de servicios en la empresa.

(ii) Incrementar los costes futuros hasta una cantidad próxima a 150.000.000 de pesetas, lo que elevaría los costes totales a una cantidad aproximada de 313.000.000 pesetas.

Sexto. Que, por ello, ambas partes celebran el presente acuerdo en materia de pensión complementaria de jubilación de la empresa «Cruz Roja Española (Oficina Central)», con arreglo a las siguientes,

CLÁUSULAS

Primera. Ambas partes acuerdan transformar el compromiso por pensiones consistente en la pensión complementaria de jubilación, asumido con su personal activo, en un compromiso por pensiones de aportación definida.

Segunda. Ambas partes aprueban, como nuevo compromiso por pensiones de aportación definida, el recogido en el informe actuarial de vida y pensiones, sociedad de actuarios, entregado el 14 de febrero de 2000, que se acompaña como anexo I al presente acuerdo, y que ambas partes aceptan en su integridad.

Tercera. el comité de empresa declara que este nuevo compromiso por pensiones de aportación definida satisface sus pretensiones, en la medida que (i) incluye a todo el colectivo de 154 empleados que integran el personal activo, incluidos los cuarenta y seis empleados que actualmente no han adquirido expectativas de devengar la pensión complementaria de jubilación, pero que podrían adquirirlas en el futuro, así como a los ocho empleados que, de seguir con el anterior compromiso por pensiones de prestación definida, nunca podrían adquirir expectativas de devengar la pensión complementaria de jubilación; e (ii) incremento los costes futuros hasta una cantidad de 149.655.064 pesetas y los costes totales a la cantidad 313.156.304 pesetas, lo que supone un esfuerzo de financiación por parte de la empresa de 27.374.579 pesetas.

Cuarta. Ambas partes acuerdan que el resto del personal activo no incluido en el presente acuerdo, es decir, aquellos empleados que comenzaron a prestar sus servicios para la empresa con posterioridad a la denuncia del convenio colectivo, queden sujetos exclusivamente, en materia de pensión por jubilación, a la legislación general relativa al sistema de pensiones público a cargo de la Seguridad Social que les sea de aplicación, quedando derogado respecto de ellos el régimen de pensión complementaria de jubilación establecido en el convenio colectivo denunciado.

Quinta. Ambas partes manifiestan su conformidad a instrumentar la exteriorización de los compromisos por pensiones consistentes en la pensión complementaria de jubilación a través de un contrato de seguro, quedando pendiente la negociación de los aspectos concretos del contrato de seguro que vaya a suscribir la empresa (imputación o no de primas, elección de compañía aseguradora, etcétera).

Sexta. Sin perjuicio de lo anterior, ambas partes acuerdan establecer la posibilidad de que cualquier empleado del personal activo, desde la firma del presente acuerdo hasta el momento de la exteriorización, pueda liquidar individualmente los compromisos por pensiones consistentes en la pensión complementaria de jubilación, poniéndose esta circunstancia en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Séptima. El presente acuerdo (i) entrará en vigor desde la fecha de su firma, (ii) quedará incorporado al nuevo convenio colectivo que está actualmente negociándose; y (iii) sustituirá al convenio colectivo denunciado en materia de pensión complementaria de jubilación respecto del personal activo, cuyas disposiciones en esta materia quedan derogadas.

Octava. Ambas partes acuerdan mantener el derecho a complemento de pensiones por invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta para todo el personal sujeto o que en el futuro pudiera quedar sujeto al convenio colectivo de la «Oficina Central de Cruz Roja Española», en los términos previstos en el convenio colectivo denunciado.

Dichos compromisos serán exteriorizados mediante el correspondiente seguro colectivo.

En prueba de conformidad, ambas partes firman el presente acuerdo, por duplicado ejemplar, en Madrid, a 13 de marzo de 2000.

Por «Cruz Roja Española (Oficina Central)»:

— Don Leopoldo Pérez Suárez. Documento nacional de identidad: 50.682.607-Z.
— Don Alberto Carmona Martínez. Documento nacional de identidad: 2.081.440-D.

Por el comité de empresa:

— Don Juan José Romanos Mesa. Documento nacional de identidad: 18.200.470-H.
— Doña Elena Galán García. Documento nacional de identidad: 6.556.705-A.
— Don José María Núñez Fernández. Documento nacional de identidad: 50.938.198-Y, en nombre y representación de don Óscar Paz Buenadicha.
— Doña Concepción López Contreras. Documento nacional de identidad: 50.679.762-K.
— Doña Carmen Ruiz Lozano. Documento nacional de identidad: 05.219.144-F.

Madrid, 2 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/5.902/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 5 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «Schering Plough, Sociedad Anónima» y el comité de empresa. (PCM-36/2001).

Vista el acta de la mediación entre la citada empresa y el comité de empresa, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente anexo, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Expediente número PCM 036/2001.

En Madrid, a las 10,00 horas del día 19 de febrero de 2001.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don Fernando López Castro. 19.982.816-W.

Vocal: don Carlos González López. 10.041.964-A.

Vocal: don Carlos Benito Bautista. 1.082.139-N.

Vocal: don José Luis Moreno Vicente. 50.056.399-G.

Secretario: don Antonio Chico Fernández. 1.178.051-Z.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en la sede del Instituto con fecha 2 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la representación legal de los trabajadores:

Nombre: doña María Jesús Martínez Heredia. 50.540.704-K. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Susana Piquet Rodríguez. 8.995.477-Q. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Antonio Vicente Garrido. 50.295.539-J. En calidad de miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Teresa Bueso Durán. 52.344.335-S. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña María del Pilar Arribas Platero. 9.000.637. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Carmen Cabello Cabello. 4.140.574-E. En calidad de: delegada sindical de Comisiones Obreras.

Nombre: doña Carolina González Rincón. 51.335.176. En calidad de: delegada sindical de Unión General de Trabajadores.

Nombre: doña Carmen Expósito Robles. 2.669.680-D. En calidad de: asesora de Comisiones Obreras.

Nombre: don César Cuevas Alonso. 5.158.431-Z. En calidad de: asesor de Unión General de Trabajadores.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la empresa «Schering Plough, Sociedad Anónima»:

Nombre: don Luis Fernando Navarro López-Hermosa.

Cargo y documento nacional de identidad: gerente de relaciones laborales. 51.634.114-B.

Nombre: doña Eva María Martín Espinosa.

Cargo y documento nacional de identidad: técnico de relaciones laborales. 2.880.777-G.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la representación legal de los trabajadores

Se adjunta a este acta, como documento número 1, formando un todo la misma.

ABIERTO EL ACTO

La representación de los trabajadores expone su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en su escrito presentado ante este instituto laboral.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. Ambas partes acuerdan que por votación el próximo miércoles día 21 de febrero de 2001 en el seno de la empresa los trabajadores decidan por mayoría si el horario de entrada a la fábrica es a las 08,30 u 08,00 de la mañana.
2. Ambas partes acuerdan que las rutas se adecuarán al horario de entrada resultante de la votación para lo cual las partes pactan un mecanismo de control. En todo caso dichos ajustes no modificarán los acuerdos de traslado suscrito entre ambas partes el 1 de julio de 1976.
3. El mecanismo de control podrá ser solicitado por cualquiera de las partes en cualquier momento (comité o empresa) y consistirá en un control diario durante un mes de la llegada de la ruta o rutas objeto de estudio, y a tenor de dicho resultado se adecuará la salida de las mismas.
4. Ambas partes pactan expresamente que la llegada de las rutas se producirá con cinco minutos de antelación al horario de entrada (sea el que resultare de la votación), es decir para la adecuación del estudio de las rutas se calculará con cinco minutos de antelación a la hora de entrada.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin a conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de Madrid, y se entrega la correspondiente copia, a las doce horas y cincuenta y cinco minutos del día de hoy.

Madrid, 5 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.246/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 5 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «United Parcel Service España» (Centro de Transportes de Madrid) y el comité de empresa. (PCM-50/2001).

Vista el acta de la mediación entre la citada empresa y el comité de empresa, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto

en el Reglamento de dicho instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente anexo, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Expediente número PCM 050/2001.

En Madrid, a las 10,00 horas del día 20 de febrero de 2001.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don Luis Campoamor Fernández. 227.734-B.

Vocal: don David Jabato García Valenciano. 11.810.517-V.

Vocal: don Pablo Jiménez Morchón. 1.814.997-K.

Vocal: don Miguel Ángel Forteza Gil. 7.874.267-X.

Secretario: don Antonio Chico Fernández. 1.178.051-Z.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en la sede del Instituto con fecha 13 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre del comité de empresa (centro de trabajo del Centro de Transportes de Madrid):

Nombre: don José López Zazo. 50.075.702-X. En calidad de: presidente del comité de empresa.

Nombre: doña María Ángela Amador García. 50.831.242-T. En calidad de: secretaria del comité de empresa.

Nombre: don Jesús Sanz Calle. 7.210.819-C. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Emilia Martínez Alonso. 51.635.714-R. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Asier Antxia Ostariz. 14.257.224-F. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Pilar Valiente Moreno. 51.876.191. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña María Esperanza Eiriz García. 9.796.277-W. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Jesús Lázaro Arbera. 30.576.561. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Miguel Ángel Hernández Gómez. 51.184.473-A. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Gregorio Sánchez González. 11.798.619-X. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Desamparados Villoslada Fernández. 5.392.643-V. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don José González Cercas. 806.237-H. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Víctor López de Aberasturi C. 7.232.750-D. En calidad de: asesor de Comisiones Obreras.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la empresa «United Parcel Service España» (Centro de Transportes de Madrid):

Nombre: doña Ana Cristina Domínguez Alonso.

Cargo y documento nacional de identidad: directora de recursos humanos. 2.855.361-A.

Nombre: doña Rosa María Pérez Martín.

Cargo y documento nacional de identidad: técnico de recursos humanos. 50.406.409-B.

Nombre: don Juan José Mailo Villa.

Cargo y documento nacional de identidad: responsable de seguridad y salud. 8.956.379-H.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por el comité de empresa de «United Parcel Service España». Centro de Transportes de Madrid

Se adjunta a este acta, como documento número 1, formando un todo la misma.

ABIERTO EL ACTO

La representación de los trabajadores expone su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en su escrito presentado ante este instituto laboral.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. Ambas partes acuerdan la creación de dos comisiones de estudio y desarrollo respecto de lo acordado en el anterior acuerdo ante este instituto laboral de fecha 30 de octubre de 2000. Ambas comisiones estarán compuestas por seis miembros de la parte social y por los representantes que la empresa designe. La representación social podrá ir acompañada en cada una de las dos comisiones de dos asesores, si bien sólo uno de ellos dispondrá de crédito horario y teniendo el segundo la calidad de técnico en la materia, ya sea interno o externo.

2. Las funciones de cada una de las comisiones serán las establecidas en el acuerdo de fecha 30 de octubre de 2000, y consiste en:

a) Estudio y desarrollo de un sistema de ascensos que complemente y mejore el sistema actual.

b) Estudio y desarrollo de un sistema sobre régimen de trabajo y descansos para trabajos con pantalla de visualización en el departamento de CSTC.

3. Se establece como fecha límite, salvo acuerdo en contrario, el día 1 de marzo de 2001, para la finalización de los trabajos de dichas comisiones, remitiendo a este instituto laboral el posible acuerdo o desacuerdo que pudiera devenir de tales conversaciones.

4. Se establece un calendario de reuniones en los siguientes términos:

a) Las reuniones de cada una de las comisiones se celebrarán en días alternos en horario de diez horas a trece horas en el seno de la empresa, siendo la primera de ellas para el día 21 de febrero del presente año la relativa al capítulo de ascensos.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin a conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de Madrid, y se entrega la correspondiente copia, a las doce horas y cincuenta minutos del día de hoy.

Madrid, 5 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.258/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 5 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «Emsur Mac Donell, Sociedad Anónima» y el comité de empresa. (PCM-59/2001).

Vista el acta de la mediación entre la citada empresa y el comité de empresa, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente anexo, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Expediente número PCM 059/2001.

En Madrid, a las 10,30 horas del día 22 de febrero de 2001.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don Sergio Picallo González. 72.028.324-Y.

Vocal: don David Jabato García Valenciano. 11.810.517-V.

Vocal: don Jesús Alarcón Fernández. 50.694.704-J.

Vocal: don José Carlos Díaz López. 3.735.829-P.

Secretaria: doña Josefa Díez Arribas. 51.864.886-R.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en la sede del Instituto con fecha 16 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparece, y actúa en nombre de la parte solicitante (Federación de Servicios de Unión General de Trabajadores-Madrid):

Nombre: don Antonio Díaz-Suelto Velasco. 8.999.642-H. En calidad de: representante de la FES-Unión General de Trabajadores Madrid.

De otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre del comité de empresa:

Nombre: don Miguel Ángel Ortega Inés. 51.919.528-H. En calidad de: presidente del comité de empresa.

Nombre: don Pedro Adolfo Torrejón Baños. 9.003.715-C. En calidad de: secretario del comité de empresa.

Nombre: don Guillermo Romacho Gamo. 50.959.339-X. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la empresa «Emsur Mac Donell, Sociedad Anónima»:

Nombre: doña Concepción Gómez Tejedor.

Cargo y documento nacional de identidad: jefa de personal. 50.047.308-K.

Nombre: don Alejandro García de Viedma del Álamo.

Cargo y documento nacional de identidad: jefe de fábrica. 8.968.332-B.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la FES-Unión General de Trabajadores Madrid

Se adjunta a este acta, como documento número 1, formando un todo la misma.

ABIERTO EL ACTO

La representación de los trabajadores expone su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en su escrito presentado ante este instituto laboral.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

Con el fin de resolver definitiva y globalmente las discrepancias resultantes de la implantación de quinto turno en fecha 1 de enero de 2001, según se comunicó mediante carta de 30 de noviembre de 2000 a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados por la medida, las partes:

ACUERDAN

1. Se entiende justificada la implantación de la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo operada mediante carta de 30 de noviembre de 2000, la cual se da por íntegramente reproducida y aceptada.

2. Como se señaló en la citada carta, cada implicado en la turnicidad verá aumentado sueldo, respecto del percibido en el año 2000, mediante un complemento salarial de seiscientas mil pesetas brutas anuales. Fruto del presente acuerdo, cada trabajador afecto por la rotación de turnicidad gozará de un aumento en su sueldo de doscientas mil pesetas brutas anuales, que se sumarán a las ya mencionadas seiscientas mil pesetas anuales.

Dichas cantidades serán percibidas por los trabajadores afectados por el quinto turno, en todo caso, cuando causen baja por incapacidad temporal por enfermedad común, o incapacidad por accidente de trabajo, percibirán la totalidad de dicho plus.

La citada cantidad de seiscientas mil pesetas anuales, no será compensable ni absorbible por ningún incremento tanto de carácter legal como convencional que se produzca.

3. Para toda la plantilla, la retribución a satisfacer en caso de realización de horas extraordinarias será la siguiente:

a) Sábado mañana: pasan de 2.125 pesetas a 2.300 pesetas, que supone un aumento del 8,23 por 100.

b) Sábado tarde: pasan de 2.250 pesetas, a 2.500 pesetas, que supone un aumento del 11,11 por 100.

c) Sábado noche y festivos: pasan de 2.500 pesetas, a 2.700 pesetas, que supone un aumento del 8 por 100.

Estas cantidades de valor hora extraordinaria, servirán de referencia para los futuros incrementos que se produzcan por norma legal o convenio colectivo.

4. Para toda la plantilla, se aumentará toda la retribución de los conceptos salariales en un 1 por 100 de más, respecto de lo previsto como subida para el año 2001 por el convenio colectivo de aplicación.

5. La empresa se compromete a realizar durante el primer trimestre del año 2001, estudio sobre la creación de una prima de productividad, de común acuerdo con el comité de empresa.

6. De conformidad con lo dispuesto en el encabezamiento del presente escrito y en su acuerdo primero, la representación legal de los trabajadores se compromete a no accionar contra la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo operada el 1 de enero de 2001, en virtud de carta de

30 de noviembre de 2000, y a renunciar a toda acción interpuesta sobre la misma con anterioridad a la firma de este acuerdo, por lo que se compromete en concreto a instar a la Federación Regional de Servicios de Unión General de Trabajadores Madrid (FES-Unión General de Trabajadores), para que renuncie al conflicto colectivo planteado en el expediente de conciliación número convenio colectivo 208/2000 del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Madrid, cuyo acto de conciliación se celebró sin avenencia, en fecha 12 de enero de 2001. Renunciado se dará copia sellada del escrito a la empresa.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de Madrid, y se entrega la correspondiente copia, a las once horas y cinco minutos del día de hoy.

Madrid, 5 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.259/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 6 de marzo de 2001, 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 «Hospedaje», suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid, Sindicato de Comercio de Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras y Federación de Trabajadores de Comercio de Hostelería, Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores de Madrid. (Código número 2809435).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Hospedaje», suscrito por la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid, Sindicato de Comercio de Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras y Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores de Madrid, el día 25 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Acta de la comisión paritaria del convenio provincial de «Hospedaje» de Madrid

Reunidos en la calle Conde de Peñalver, 45-7.ª planta, Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, a 25 de enero de 2001.

De una parte, don Cecilio García de la Roja, doña Mariluz Villanueva Flores y don Antonio Gil Alonso en representación de la Asociación Empresarial Hotelera de Madrid.

Y de otra parte, don Javier Ferreras Rodríguez y don Víctor Saiz Gil, doña Margot López Egido y don Martín Martínez García en representación del Sindicato de Comercio de Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras de Madrid y doña Felicidad Astinza García, doña Concepción Saugar Plaza, don Jesús Soteras García y don José Manuel Nogales Barroso en representación de Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores de Madrid.

ACUERDAN

Suscribir las tablas salariales que en anexo se adjuntan del convenio colectivo de «Hospedaje» de la Comunidad de Madrid vigentes desde el 1 de enero de 2001, hasta el 31 de diciembre de 2001, una vez aplicada la revisión salarial pactada en su artículo 24, es decir, 4,5 (índice de precios al consumo año 2000 más 0,5 puntos), poniéndolo en conocimiento de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid a efectos de registro de publicidad en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Y para que conste lo firman en el lugar y fecha arriba indicado.

ANEXO III

Tablas de salarios base, según niveles salariales y categorías de los establecimientos, año 2001

	Grupo A		*Grupo B*		*Grupo C*		*Grupo D*	
Niveles	*Pesetas*	*Euros*	*Pesetas*	*Euros*	*Pesetas*	*Euros*	*Pesetas*	*Euros*
1A	205.615	1.235,77	182.115	1.094,53	176.240	1.059,22	173.890	1.045,09
1B	187.990	1.129,84	176.240	1.059,22	170.365	1.023,91	168.010	1.009,76
2	176.240	1.059,22	170.365	1.023,91	162.140	974,48	159.790	960,35
3	158.615	953,29	156.265	939,17	144.515	868,55	142.165	854,42
4	146.865	882,67	135.115	812,05	132.770	797,96	130.420	783,84
5	140.990	847,36	131.595	790,90	126.895	762,65	124.545	748,53

Plus de transporte durante once meses: 17.955 pesetas (107,91 euros). La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. El salario base de los botones menores de dieciocho años será para el año 2001 de 79.640 pesetas (478,64 euros) mensuales y el salario base para la categoría de aprendiz por treinta horas semanales de trabajo efectivo para el año 2001 será de 78.885 pesetas (474,10 euros) mensuales.

ANEXO IV

Tablas de salarios base, según niveles salariales y categorías de los establecimientos

Niveles	*Categorías*	*3 y 2 tazas*		*1 taza*	
		Pesetas	*Euros*	*Pesetas*	*Euros*
1A	Primer encargado y contable general	152.740	917,98	146.865	882,67
1B	Segundo encargado y encargado economato	137.470	826,21	131.595	790,90
2	Contable, cajero/a y cocinero/a	131.595	790,90	125.720	755,59
3	Dependiente, auxiliar de caja, planchista, oficial de contabilidad, respostero/a y cafetero/a	126.895	762,65	121.020	727,34
4	Ayudante de dependiente, ayudante de cocina, ayudante de planchista, ayudante de almacén, ayudante de repostero/a, ayudante de cafetero/a y auxiliar de contabilidad	123.360	741,40	117.495	706,15
5	Fregador/a y mozo de almacén	119.845	720,28	113.970	684,97

Plus de transporte durante once meses: 17.955 pesetas (107,91 euros). La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. El salario base para la categoría de aprendiz por treinta horas semanales de trabajo efectivo para el año 2001 será de 78.885 pesetas (474,10 euros) mensuales.

ANEXO VI

Servicios extras

	Pesetas	*Euros*
Hoteles*****	8.160	49,04
Hoteles****	7.250	43,57
Hoteles***	6.615	38,75
Servicios fuera de Madrid	3.155	18,96
Horas extras	2.085	12,53
Ropa de trabajo (frac o smoking)	1.860	11,17

Pluses salariales y extrasalariales

	Pesetas	*Euros*
Manutención	5.435	32,66
Plus de transporte	17.955	107,91
Gratificación por matrimonio	95.025	571,11
Subsidio defunción	139.630	839,19
Servicio militar - casados	236.055	1.418,71
Servicio militar - solteros	117.820	708,11
Quebranto de moneda	5.405	32,48

Madrid, 6 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.398/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la «Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima» y el comité de huelga. (PCM-70/2001).

Vista el acta de la mediación entre la citada empresa y el comité de huelga, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente anexo, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Expediente número PCM 070/2001.

En Madrid, a las 10,00 horas del día 27 de febrero de 2001.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don Ángel Pereda Soriano. 51.314.036-R.

Vocal: don Diego García Sanz. 1.059.201-M.

Vocal: don Guillermo Fabra Bernal. 2.168.735-L.

Vocal: don Pablo Jiménez Morchón. 1.814.997-K.

Secretaria: doña Encarnación Cazorla A. 21.295.798-Y.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en la sede del Instituto con fecha 23 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la parte solicitante:

Por la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras de Madrid:

Nombre: don Víctor López de Aberasturi-C. 7.232.750. En calidad de: representante de la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras.

Por el Sindicato Libre de Transportes-Unión Sindical Obrera:

Nombre: don Julio Muñoz-Reja Sánchez. 5.888.945-W. En calidad de: secretario general del Sindicato Libre de Transportes-Unión Sindical Obrera.

Por la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de Unión General de Trabajadores-Madrid:

Nombre: don Abel Gómez Salmerón. 50.028.322-X. En calidad de: secretario regional del sector de Carreteras y Urbanos de Unión General de Trabajadores.

De otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre del comité de huelga:

Nombre: don José Tienda Mesa. 51.847.339-A. En calidad de: miembro del comité de huelga.

Nombre: don Manuel Fernández Guerrero. 5.254.743-W. En calidad de: miembro del comité de huelga.

Nombre: don Andrés González-Ortega Gallego. 1.384.991-T. En calidad de: miembro del comité de huelga.

Nombre: don Manuel San Román Montecino. 2.066.108-C. En calidad de: miembro del comité de huelga.

Nombre: don Luis Manuel López Fernández. 51.968.374. En calidad de: miembro del comité de huelga.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la «Empresa Municipal de Transportes de Fuenlabrada, Sociedad Anónima»:

Nombre: don Rafael Santos Pérez.

Cargo y documento nacional de identidad: gerente. 51.972.012-Q.

Nombre: don Antonio Andrés Blanco.

Cargo y documento nacional de identidad: director de recursos humanos. 16.510.997-X.

Nombre: don Daniel García Carrera.

Cargo y documento nacional de identidad: director de recursos humanos-EAGD. 2.504.801-D.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras de Madrid, por el Sindicato Libre de Transportes-Unión Sindical Obrera y por la Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar de Unión General de Trabajadores Madrid

Se adjunta a este acta, como documento número 1, formando un todo la misma.

ABIERTO EL ACTO

La representación de los trabajadores expone su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en su escrito presentado ante este instituto laboral.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. Las partes se obligan a subsanar los defectos advertidos por la Dirección General de Trabajo en el convenio colectivo.

2. Una vez subsanados los defectos mencionados en el punto anterior y firmada el acta que así los recoja, la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa se obligan a negociar los siguientes puntos:

a) Nocturnidad.
b) Bajas temporales.
c) Libranza de fiestas.
d) Tiempo de entrega.
e) Estructura salarial.
f) Turnos partidos.

3. A fin de llevar a cabo lo acordado en el punto 1, las partes se obligan a reunirse en el seno del instituto laboral, previa petición en forma, que será presentada por la representación de los trabajadores. Cumplido lo anterior asimismo la representación de los trabajadores presentará en forma nueva petición de mediación al instituto laboral a fin de dar cumplimiento al punto 2.

La representación de los trabajadores estará constituida por seis miembros.

4. El presente acuerdo conlleva la desconvocatoria de la huelga motivo de este expediente.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin a conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de Madrid, y se entrega la correspondiente copia, a las quince horas y veinte minutos del día de hoy.

Madrid, 6 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.242/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 6 de marzo de 2001, 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 y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas», suscrito por la Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos de Deportes de Madrid, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2802775).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Mayoristas y Minoristas de Juguetes, Deportes y Armerías Deportivas», suscrito por la Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos de Deportes, Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 8 de noviembre de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

PREÁMBULO

El presente convenio se otorga entre la representación de la Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos de Deportes de Madrid y su provincia y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa, y la representación de los trabajadores formada por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional y personal.*—Las normas del presente convenio colectivo de trabajo afectarán a todas aquellas empresas y trabajadores cuya actividad principal sea el comercio mayorista o minorista de juguetes, deportes y armerías exclusivamente deportivas, con excepción de aquellas personas que ejerzan en estas empresas cargos de alta dirección, alto gobierno y alto consejo.

Igualmente será de aplicación para aquellos trabajadores que presten sus servicios a través de empresas de trabajo temporal (ETT).

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Los preceptos contenidos en el presente convenio afectarán a todas las empresas referenciadas en el artículo primero, situados en el territorio comprendido dentro de los límites de la Comunidad de Madrid.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será desde el día 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—La denuncia del convenio colectivo laboral 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.

De 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 éste 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 sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo.

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—Todas las condiciones contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas.

Art. 6.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, etcétera.

Art. 7.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. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y secciones sindicales tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuestas en lo referente a la organización del trabajo, especialmente en lo referente a los turnos de trabajo y a la implantación de nuevas tecnologías.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Art. 9.º *Jornada.*

a) La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales y 1.800 horas en cómputo anual, que servirán de cálculo para las horas extraordinarias.

b) En almacenes y oficinas disfrutarán de jornada continuada de lunes a viernes.

c) Los trabajadores que realicen trabajos nocivos, penosos o peligrosos tendrán una jornada de treinta y cinco horas semanales.

d) El día 24 de diciembre, la jornada finalizará a las 14,00 horas. El día 5 de enero, la jornada finalizará a las 22,00 horas.

e) En ningún caso lo dispuesto en este artículo supondrá para las empresas, la reducción de la jornada mercantil.

Art. 10. *Descanso semanal.*—Los trabajadores disfrutarán de una mañana y/o tarde libre laborable, de lunes a sábado, ambos inclusive cada semana, o bien de un día laborable completo cada dos semanas en turnos rotativos.

Art. 11. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán igualmente de treinta días ininterrumpidos durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Asimismo, disfrutarán de un día más de vacaciones a convenir entre empresa y trabajador.

El disfrute se podrá establecer fuera de este período cuando el trabajador lo solicite y la organización del trabajo lo permita.

Las vacaciones no podrán empezar en vísperas de festivo, salvo cuando comiencen el día uno de cada mes. En el supuesto caso de que su finalización coincidiera con víspera de festivo, el día festivo no se computará como vacaciones.

La empresa comunicará a los trabajadores el calendario de vacaciones antes del día 1 de abril.

Las vacaciones se distribuirán anualmente en turnos rotativos.

El disfrute de vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal (IT), continuando las mismas al causar alta laboral.

Los trabajadores que ingresen en la empresa después de iniciado el año, disfrutarán las vacaciones de forma proporcional.

CAPÍTULO III

Estructura salarial

Art. 12. *Recibo de salarios.*—El recibo de salarios constará de los siguientes datos:

— Salario base.
— Complemento personal.
— Complemento de puesto de trabajo.
— Complemento de calidad.
— Plus de transporte.

Salario base: será considerado como tal la remuneración del servicio que presta el trabajador por unidad de tiempo, en función de la pertenencia a uno de los niveles salariales que figuran en el presente convenio.

Complemento personal: es el complemento derivado de condiciones personales del trabajador y será consolidable.

Complemento del puesto de trabajo: es aquel que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de tra-

bajo o de la forma de realizar su actividad profesional. Su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado.

Complemento de calidad: es aquel que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Retribuciones

Art. 13. *Retribuciones.*—Salario: el incremento de los salarios en este convenio para el año 2000 se fija en 3,5 por 100, sobre todos los conceptos salariales. Las retribuciones que quedan reflejadas en la tablas salariales anexas a este convenio tienen el carácter de mínimos.

Los salarios fijados en dichas tablas habrán de abonarse dentro de los últimos cinco días del mes en el lugar de trabajo o previo consentimiento del trabajador por talón bancario o mediante transferencia bancaria.

Por tanto, los trabajadores, incluidos los de nueva incorporación, independientemente del tipo de contratación, tendrán garantizadas las percepciones mínimas establecidas en el presente convenio.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al día 1 de enero de 2000.

Art. 14. *Revión salarial para el año 2000.*—Si la evolución del índice de precios al consumo (IPC) durante el año 2000, una vez conocido el mismo oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE) en enero de 2000 fuese superior al 3,5 por 100 la diferencia resultante se incrementará a las tablas salariales del año 2000 y servirán de base para la negociación del incremento salarial del convenio colectivo del año 2001, pero no serán de aplicación en el año 2000.

Art. 15. *Complemento por antigüedad.*—La antigüedad del trabajador se computará desde su ingreso en la empresa, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto que serán del 7 por 100 por cada cuatrienio cumplido.

Los cálculos de antigüedad se harán sobre los salarios base que a cada trabajador le corresponda.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—La totalidad de los trabajadores afectados por este convenio, percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en el mes de julio y otra en diciembre, pagaderas en la primera quincena de dichos meses, en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones, consistirán cada una de ellas, en el importe de una mensualidad.

Art. 17. *Participación en ventas o beneficios.*—Queda establecido para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, el que perciban una gratificación por este concepto.

Ésta se abonará anualmente dentro del primer trimestre de cada ejercicio económico, y no podrá ser nunca inferior al importe de una mensualidad del total de sus emolumentos.

Art. 18. *Plus de transporte.*—Se establece un plus extrasalarial, no computable a efectos de la Seguridad Social, cuya cuantía será de 7.172 pesetas para el año 2000 abonadas durante once mensualidades.

Igualmente la parte proporcional de este plus no se abonará, en los supuestos de ausencia injustificada al trabajo.

Art. 19. *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 2.305 pesetas o, 5.067 pesetas si es completa, durante el año 1996.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta abonará una cantidad consistente en treinta y dos pesetas por kilómetro.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*

a) Se suprimen con carácter general las horas extraordinarias.

b) Las horas extraordinarias necesarias para atender imprevistos y siniestros serán consideradas de carácter estructural, a los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 234/1990, siempre que sean derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y cuando no puedan ser sustituidas por la utilización de trabajadores que puedan acogerse a las modalidades de contratación previstas legalmente.

c) El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario/hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborables y del 150 por 100 las que deban realizarse en horas nocturnas, festivos y/o domingos.

d) De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, o dos horas y treinta minutos si son en festivos o domingos; estas compensaciones de horas podrán acumularse.

$$\text{Salario hora: } \frac{\begin{array}{c}\text{12 mensualidades salario convenio +} \\ \text{+ antigüedad + Navidad + julio + marzo +} \\ \text{+ complemento personal y puesto de trabajo}\end{array}}{\text{1.800 horas}}$$

CAPÍTULO IV

Derechos sociales

Art. 21. *Jubilación.*—Por cada año que, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se anticipe la jubilación, aquélla abonará a éste 125.000 pesetas.

En el supuesto de una jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años de edad, se estará a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 22. *Prendas de trabajo.*—A los trabajadores que proceda, (almacenes, trastienda, etcétera), comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de las empresas, de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores, en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos, en la mitad de las mismas, salvo en funciones mercantiles efectuadas de cara al público, en las que la reposición anual se realizará en número de dos uniformes completos, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador destinado a estos cometidos.

Art. 23. *Incapacidad temporal (IT).*—En caso de incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo, la empresa complementará, hasta el 100 por 100 de su salario, de las percepciones que el trabajador viniera percibiendo hasta el límite de dieciocho meses.

Art. 24. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*—Los trabajadores afectados por este convenio que tengan que incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo durante el período que dure el mismo y un mes más. Terminado éste, sólo podrán reincorporarse de inmediato a la empresa si solicitan su ingreso y lo hacen dentro del mes siguiente contando a partir de la fecha de licenciamiento que figure en la cartilla militar o cualquier documento que lo acredite en el caso de la prestación social sustitutoria. La empresa dispondrá a su vez de un plazo de un mes contado a partir de la fecha de solicitud, para reincorporar al trabajador con objeto de que pueda realizar sus oportunos ajustes y distribución del personal. Asimismo, el personal que lleve un año trabajando en una misma empresa, al tiempo de ser incorporado al servicio militar o prestación social sustitutoria, tiene derecho a percibir como si estuviese trabajando, el importe de dos pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Por otra parte, los trabajadores que llevando un año de antigüedad al servicio de la empresa, y tengan que incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria y como consecuencia de su situación familiar obtengan la reducción a tres meses, percibirán el salario pactado en convenio, así como las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 25. *Descuento en compras.*—Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un descuento en las compras que realicen en su propia empresa de un 20 por 100 del precio, siempre que los artículos adquiridos sean para su uso personal o de los familiares que con él convivan. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando el trabajador.

Art. 26. *Ineptitud sobrevenida.*—Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida (probada debidamente), podrán ser asignados en otra actividad distinta de la que su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviesen acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etcétera, experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

Art. 27. *Seguro de vida.*—Las empresas siempre y cuando no dispongan de otro más beneficioso, vendrán obligadas en el curso de tres meses a contar desde la fecha de publicación de este convenio, a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio por un importe de 1.500.000 pesetas.

CAPÍTULO V

Licencias

Art. 28. *Licencias retribuidas.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1.º Quince días naturales en casos de matrimonio, civil o religioso.

2.º 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.

3.º Tres días naturales en caso de grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento de hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que podrán ampliarse a cinco, cuando medie necesidad de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

4.º Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si fuese fuera de la Comunidad de Madrid.

5.º Dos días, por traslado de domicilio habitual.

6.º Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinticinco por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1.º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7.º Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en las formas regulados en la legislación vigente.

En cuanto a lo señalado en los apartados del 1 al 3 en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que se precise según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesiones y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

8.º 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 tres ocasiones.

9.º Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 29. *Excedencias.*

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) El trabajador, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a dos años y no mayor a cinco.

El trabajador excedente conserva el derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria, causará baja definitivamente en la empresa.

CAPÍTULO VI

Protección a la maternidad

Art. 30. *Protección a la mujer embarazada.*—La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, pueden afectar a la trabajadora o al feto, asegurándola el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se incorpore después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

Art. 31. *Preparación al parto.*—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 32. *Permiso por parto.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 33. *Permiso por adopción.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 34. *Permiso por lactancia.*—Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Art. 35. *Excedencia para cuidado de hijos.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad como por adopción, a contar desde el nacimiento o adopción de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando.

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

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el período de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y el reingreso será automático a petición del trabajador/a.

Art. 36. *Permiso especial no retribuido.*—Aquellas trabajadoras que lo soliciten previamente, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo, una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operaría de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras afectadas por el presente artículo. Finalizado dicho permiso su incorporación será automática.

Art. 37. *Reducción de jornada.*—Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años de edad 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 surjan de la guarda legal de sus hijos.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Art. 38. 1. La representación colectiva corresponderá:

a) Al comité de empresa en empresas de más de cincuenta trabajadores.

b) A los delegados de personal en empresas de menos de cincuenta trabajadores y más de seis.

2. Podrá establecerse un delegado sindical en aquellas empresas de más de cincuenta trabajadores. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto. Los delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

3. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para lo que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa, debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional que están establecidas para los miembros del comité de empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa y/o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

5. A efectos de realizar la recaudación de cuotas sindicales, las empresas permitirán que se lleve a cabo la mencionada recaudación, por medio del trabajador perteneciente a la empresa y caracterizado sindicalmente, sin entorpecer el trabajo.

La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores afiliados, las cuotas sindicales en la nómina.

6. Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales.

7. A los comités de empresa y secciones sindicales se les reconocen los derechos adquiridos que vinieran disfrutando en la actualidad en la empresa.

Asimismo las empresas reconocen a las secciones sindicales como los legítimos representantes de los intereses de sus afiliados.

8. Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones están fijadas en parte por comisiones sobre ventas o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

Competencias de los delegados de personal y comités de empresa

1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité o delegados de personal, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Garantías sindicales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de extinción por causas tecnológicas, económicas u organizativas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados sindicales:

— Hasta 100 trabajadores: dieciocho horas.
— De 101 a 250 trabajadores: veintitrés horas.
— De 251 a 500 trabajadores: treinta y cinco horas.
— De 501 a 750 trabajadores: cuarenta horas.
— De 751 en adelante: cuarenta y cinco horas.

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas por el comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales.

f) Los sindicatos con presencia en más de un centro de trabajo de una misma empresa, podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa.

Derecho de reunión

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadres de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa y/o centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan asistir a la asamblea y acordar con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el mismo día de la primera.

El lugar de reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Locales y tablón de anuncios

En las empresas y/o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan pondrán a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

Art. 39. *Delegados de prevención.*—Los delegados de prevención serán consultados con carácter previo a la contratación de los servicios de prevención.

El número de horas para la formación de los delegados de prevención vendrá dado por el tamaño de la empresa del modo siguiente:

— De seis a treinta: sesenta horas.
— De treinta y uno a cien: ochenta horas.
— De ciento uno en adelante: ciento veinte horas.

La formación podrá impartirse indistintamente por las empresas o por los sindicatos firmantes del convenio colectivo.

En cuanto a las competencias y facultades de los delegados de prevención, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas que les pueda otorgar la comisión mixta del convenio colectivo.

Los delegados de prevención de riesgos laborales tendrán los mismos derechos y garantías que los representantes de los trabajadores establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones legales de aplicación general, así como condiciones más beneficiosas pactadas en este convenio.

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en las empresas que no tengan representantes de los trabajadores, los trabajadores elegirán un delegado de prevención mediante una asamblea de trabajadores, en la cual será elegido aquel que más votos hubiera recibido.

El crédito horario mensual de los delegados de prevención y el número de horas, que serán retribuidas, variará en función del número de trabajadores de la empresa según la siguiente tabla:

N.° de trabajadores	*N.° de horas de los delegados de prevención*
— Hasta 100	9 horas
— De 101 a 250	15 horas
— De 251 a 500	20 horas
— De 501 a 750	25 horas
— De 750 en adelante	30 horas

No obstante lo anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 a) y c) y el 37.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Art. 40. *Derechos de seguridad e higiene en el trabajo.*

a) Obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos.

Las empresas afectadas por el presente convenio, aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Tener en cuenta la evolución de las técnicas.
5. La planificación de la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la organización del trabajo, las técnicas, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
6. Adoptar medidas que antepongan la proyección colectiva a la individual.
7. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

b) Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualesquiera otros medios con los que desarrollar su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Contrataciones

Art. 41. *Contrato para la formación.*—Este contrato se regirá en lo no pactado en este convenio por lo dispuesto en el artículo 11 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores. Podrán celebrarse contratos para la formación para las siguientes categorías profesionales:

Nivel IV: aprendiz de dependiente.

Nivel V: aprendiz de auxiliar administrativo.

A tal efecto se establece la categoría de aprendiz, para trabajadores comprendidos entre dieciséis y veintiún años.

La duración del contrato será de seis meses como mínimo, prorrogándose en su caso por períodos de igual duración, con una duración máxima de dos años.

El período de prueba será de quince días.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa.

La empresa estará obligada a adjuntar al contrato de formación un plan de formación que podrá ser impartido en la empresa o fuera de ella, pero nunca a distancia.

Los tiempos de formación teórica, deberán alternarse con los de trabajo efectivo y en ningún caso será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima semanal establecida en el convenio.

Cuando el trabajador sujeto al contrato para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. Una vez concluida ésta se procederá a la formación de un nuevo plan de formación específico del puesto de trabajo objeto de aprendizaje y por el tiempo que le resta del contrato.

La retribución de los contratos formativos será para el primer año, 85 por 100 y el segundo año el 95 por 100 del salario de la categoría profesional objeto de aprendizaje, (dependiente o auxiliar administrativo) de las tablas del presente convenio.

El salario del aprendiz o auxiliar administrativo se fijará tomando como base el de mayor de veintidós años, con independencia de la edad del trabajador.

El salario de los aprendices, con independencia de la edad, queda establecido en quince pagas anuales, igual que el resto de los trabajadores afectados por este convenio.

Igualmente, les será de aplicación la revisión salarial establecida en los artículos 13 y14 del presente convenio.

Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán contratar más de los siguientes aprendices:

— Empresas de uno a diez trabajadores: un aprendiz.
— Empresas de once a treinta trabajadores: dos aprendices.
— Empresas de treinta y uno a cuarenta trabajadores: tres aprendices.
— Empresas de cuarenta y uno a cincuenta trabajadores: cuatro aprendices.
— Empresas de cincuenta y uno a 100 trabajadores: seis aprendices.
— Empresas de 101 a 250 trabajadores: ocho aprendices.
— Empresas de 250 en adelante: diez aprendices.

Art. 42. *Cese voluntario.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba en los contratos iguales o inferiores a un mes o de interinidad.

El empresario deberá comunicar a los trabajadores, las denuncias y preavisos por extinción de los contratos de trabajo, acompañando una propuesta de finiquito a esa comunicación.

Art. 43. *Contrataciones.*—En el momento de formalizar o prorrogar un contrato, la empresa está obligada a entregar una copia del contrato y/o la prórroga al trabajador.

Art. 44. *Cesión o traspaso de empresa.*—El traspaso o venta de empresas 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.

De los cambios que se producen deberá darse notificación a los representantes de los trabajadores.

Art. 45. *Indemnizaciones para contrataciones de duración determinada.*—Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contemple indemnización alguna al término de los mismos, se establece una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Art. 46. *Régimen disciplinario.*—1. 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.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

3. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) 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.

c) Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

f) 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 hubiese causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

g) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

i) Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

4. Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y 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.

c) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

d) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que transcienda a éste.

f) 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.

g) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

i) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

5. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) 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.

d) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

e) 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.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración al público.

i) 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.

j) 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.

k) La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

l) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

ll) La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

m) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

n) 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.

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.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas: las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos de que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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.

CAPÍTULO X

Formación y promoción en el trabajo

Art. 46. *Formación y promoción en el trabajo.*—Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así esté instaurado en la empresa, así como al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a los cursos de formación o reciclaje impartidos por las patronales o sindicatos firmantes de este convenio, previa comunicación a la empresa con al menos siete días de preaviso, siempre y cuando la coincidencia de horario del cursillo con la jornada laboral del trabajador no supere el 50 por 100. Asimismo, se determinará que los cursillos, en su contenido guardarán relación con las necesidades específicas del sector.

Se establece un mínimo de noventa horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursillos.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Art. 47. *Salud laboral.*—Las empresas por el presente convenio, y a través de mutuas patronales, efectuarán a todos los trabajadores (con indiferencia del número de los mismos que ocupe la empresa), un reconocimiento médico anual, para los trabajadores que realicen trabajos en pantallas, o tengan que hacer esfuerzos físicos, las revisiones serán cada seis meses.

CAPÍTULO XII

Comisión mixta o paritaria

Art. 48. *Constitución.*—Se establece una comisión mixta compuesta por seis miembros en representación de los trabajadores (tres por Unión General de Trabajadores y tres por Comisiones Obreras), y seis en representación de las patronales Asociación de Comerciantes de Juguetes y Artículos de Deporte de Madrid y su provincia y Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa.

Art. 49. *Atribuciones.*—En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de

fuerza sin previo sometimiento a la comisión mixta que se nombre al efecto. Sólo si después de los buenos oficios de dicha comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

CAPÍTULO XIII

Disposición transitoria

Las partes acuerdan que los atrasos del convenio correspondientes al año 2000, se abonarán antes del 31 de diciembre de 2000.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes suscribientes del presente convenio colectivo se comprometen a reunirse en un plazo que no rebasará la fecha del 31 de diciembre de 2000, a los fines de determinar los grupos profesionales del sector, así como funciones asignadas a cada una de las categorías.

Segunda. 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, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos [artículos 14.2 párrafo segundo del citado reglamento y 85 e) 2] del Estatuto de los Trabajadores.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se resolverán 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, de 22 de noviembre de 1994.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este convenio colectivo, o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos 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 y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, 22 de noviembre de 1994.

Tercera. *Aplicación, interpretación y derechos supletorios, descuelge salarial.*—Sin perjuicio de que los efectos económicos del presente convenio colectivo sean de obligado cumplimiento para todas las empresas incluidas en su ámbito territorial y funcional, se establece un tratamiento excepcional para todas aquellas que acrediten objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas o déficit de la cuenta de resultados del último ejercicio económico, que ponga en peligro la continuidad de la empresa.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.° Presentar la petición a la comisión paritaria en un plazo máximo de quince días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo, desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

2.° Acreditar, con la documentación pertinente la situación origen de la petición en un plazo de treinta días naturales. La fórmula de acreditación del posible déficit se realiza en base a la documentación contable y mercantil de obligado depósito en el registro mercantil, que constituirá acreditación objetiva y fehaciente del estado contable de la empresa y, de tratarse de empresarios individuales, en base a la documentación presentada ante organismos oficiales de cualquier clase, incluido el Ministerio de Economía y Hacienda.

3.° Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID o de la revisión del convenio colectivo.

Cumplidos estos trámites, la comisión paritaria determinará en un plazo máximo de quince días, a partir de aquél en que se reciba la documentación, la procedencia o improcedencia de la solicitud, para la cual deben de cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la comisión paritaria compruebe la realidad de la situación presentada.

b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa podrá recavarse el informe de un censor jurado de cuentas, no obstante, en las empresas de menos de quince trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

Cuando exista pleno acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la comisión paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración.

Una vez transcurrido el plazo dispuesto en el apartado anterior sin que la empresa y representantes de los trabajadores hayan llegado a un acuerdo, quedará abierta la posibilidad de que cualquiera de las partes acuda al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid los representantes de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a mantener en la mayor reserva la información de la presente disposición, observando en relación con la misma, el debido sigilo profesional.

Queda asimismo expresada la conformidad de las partes en cuanto a la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el que, en su caso, se expresase, no significa ni es por sí mismo, prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la empresa a efectos de reducción de plantilla o amortizaciones de vacantes.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto económico-salarial del convenio, hayándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

Cuarta. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al estudio y negociación, para su posterior integración de dicho convenio en el convenio colectivo de comercio vario de la Comunidad de Madrid.

NIVELES SALARIALES

Nivel I: director, gerente.

Nivel II: jefe de compras, jefe de ventas, jefe de personal, jefe de administración, titulado de grado superior.

Nivel III: titulado de grado medio, jefe de almacén, ayudante técnico sanitario, encargado de establecimiento, oficial administrativo, corredor de plaza, viajante, secretaria, escaparatista.

Nivel IV: dependiente, contable, cajero, conductor.

Nivel V: auxiliar administrativo (más de veintidós años), auxiliar de caja, mozo especializado, cobrador, vigilante.

Nivel VI: mozo, ayudante dependiente, auxiliar administrativo (hasta veintidós años), personal de limpieza.

Nivel VII: aprendices hasta dieciocho años, aspirante de caja.

TABLAS SALARIALES AÑO 2000

Niveles	*Salario mensual (15 pagas)*	*Salario anual*	*Salario hora*	*Antigüedad*
1	130.177	1.952.655	1.085	9.113
2	113.737	1.706.055	948	7.963
3	108.565	1.628.475	905	7.599
4	103.592	1.553.880	863	7.251
5	97.697	1.465.455	814	6.838
6	90.961	1.364.415	758	6.367
7	Aprendices menores de dieciocho años:			
	71.695	1.075.425	628	

Plus transporte año 2000: 7.172 pesetas.

	Pesetas
Dietas año 2000:	
Media	2.305
Completa	5.067

Madrid, 6 de marzo 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.247/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa «Productos Roche, Sociedad Anónima» y los presidentes del comité de empresa de los centros Josefa Valcárcel y Leganés. (PCM-34/2001).

Vista el acta de la mediación entre la citada empresa y los presidentes del comité de empresa de los centros Josefa Valcárcel y Leganés, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente anexo, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Expediente número PCM 034/2001.

En Madrid, a las 10,00 horas del día 26 de febrero de 2001.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don Fernando López Castro. 19.982.816-W.

Vocal: don Diego Ribera Sanchís. 835.340-A.

Vocal: don Enrique Carpintero Vergara. 7.469.557-P.

Vocal: don Pablo Sánchez Rosado. 1.106.847-H.

Secretaria: doña Encarnación Cazorla A. 21.295.798-Y.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, para conocer en este acto del expediente marginado, registrada en la sede del Instituto con fecha 2 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la parte solicitante (Federación de Industrias Químicas y Afines de Madrid de la Unión General de Trabajadores):

Nombre: doña Pilar Sánchez Laso. 50.419.994-S. En calidad de: representante de FIA-Unión General de Trabajadores de Madrid.

De otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de los trabajadores:

Centro de trabajo de Josefa Valcárcel:

Nombre: don Juan Moreno Amarilla. 50.279.251-D. En calidad de: presidente del comité de empresa.

Centro de trabajo de Leganés:

Nombre: doña Beatriz Corrale Sánchez. 51.975.981-Y. En calidad de: predidenta del comité de empresa.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la empresa «Productos Roche, Sociedad Anónima»:

Nombre: don Luis Manuel González Rodríguez.

Cargo y documento nacional de identidad: director de recursos humanos. 692.015-Z.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la Federación de Industrias Químicas y Afines de Madrid de la Unión General de Trabajadores

Se adjunta a este acta, como documento número 1, formando un todo la misma.

ABIERTO EL ACTO

La representación de los trabajadores expone su posición en el sentido de ratificarse en las manifestaciones contenidas en su escrito presentado ante este instituto laboral.

Concedida la palabra a la representación empresarial manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

1. Las partes acuerdan para solventar definitivamente el conflicto planteado que la empresa incrementará el aumento que surja para el año 2001 del Convenio General de la Industria Química adicionando un 0,4 por 100 que se abonará junto con la aplicación del incremento del convenio y tendrá efectos de 1 de enero de 2001.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de Madrid, y se entrega la correspondiente copia, a las diez horas y cuarenta minutos del día de hoy.

Madrid, 6 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.250/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 6 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Cofares» de 10 de octubre de 2000.

Examinado el texto del acta de 10 de octubre de 2000 por la que la representación de la empresa «Cofares» y la de los trabajadores de la misma en los centros de trabajo de Fuencarral, Móstoles y Santa Engracia acuerdan la modificación del artículo 1.° del convenio colectivo de dicha empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Acta de la reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Cofares»

Asistentes:
Por la empresa:
— Don Federico Cancho Maña.
— Don Mariano Martínez de Rueda.
— Don Mario Martínez Escuin.

Por los representantes de los trabajadores de Fuencarral:
— Don Eloy Maza Sáez.
— Don Emilio Peralta Hernández.
— Don Rafael Blanco Oyola.
— Don Manuel Martínez Martínez.
— Don Jesús Gabriel Ruiz Illescas.

Por los representantes de los trabajadores de Móstoles:
— Don Carlos Medina Martínez.
— Don Carlos López Rica.
— Don José Navarro Ramírez.
— Don Justo Martín Rodríguez.
— Don Agustín Ortega Utrilla.
— Don Felipe García Sánchez.
— Don José Millán Crespo Sevillano.
— Don Julio Elena Guardado.
— Don Francisco Tomé Alañón.

Delegado de personal de Santa Engracia:
— Don Aniceto Barba Mora.

ORDEN DEL DÍA

1.° Y único. Ámbito de aplicación del convenio colectivo de «Cofares».

En Madrid, a 10 de octubre de 2000, comienza la reunión siendo las 17,30 horas, y toman la palabra los representantes de los trabajadores, manifestando que, es deseo de todos los trabajadores de «Cofares», que se amplíe el ámbito de aplicación del convenio colectivo a todos los centros de trabajo de «Cofares» en la Comunidad de Madrid y que en estos momentos son: los centros de trabajo de Fuencarral, Móstoles y Santa Engracia.

La comisión negociadora de la empresa, manifiesta que, no tiene inconveniente y a tal efecto

ACUERDAN

1.° Modificar el ámbito de aplicación del convenio colectivo, artículo 1.°, quedando el mismo redactado de la siguiente forma:

Artículo 1.° *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo de empresa, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones sociales y económicas de los empleados de los centros de trabajo de Fuencarral, Móstoles y Santa Engracia, de la empresa «Cooperativa Farmacéutica Española», dedicada a la distribución de productos farmacéuticos. Asimismo, se podrán adherir a este convenio, otros centros de nueva apertura en la Comunidad de Madrid.

Quedan exceptuados de la aplicación del mismo, el personal directivo.

2.° Dar traslado al órgano administrativo pertinente para su publicación.

Así lo firman ambas partes en prueba de conformidad en el lugar y fecha expuesto anteriormente.

Madrid, 6 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.395/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima». (Código número 2811072).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de diciembre de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio 2000 «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima» establecimiento financiero de crédito

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Ámbito funcional y personal de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa y la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Exclusiones:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, directores gerentes, o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiese pactado con la empresa que el presente convenio les sea aplicable.

b) El personal nombrado por la dirección para desempeñar puestos de confianza (mandos superiores), que a propuesta de la empresa, acepte voluntariamente y expresamente su deseo de quedar excluido del presente convenio.

Art. 2.° *Ámbito territorial.*—El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 3.° *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Art. 4.° *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Art. 5.° *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones resultantes del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere, expresamente.

Art. 6.° *Coordinación normativa.*—En lo no previsto en el articulado del presente convenio será de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Art. 7.° *Articulación de la negociación colectiva.*—1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecen a continuación los criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en la empresa, así como las reglas que resolverán los eventuales conflictos.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, como regla general, las materias contenidas en el presente convenio tienen carácter de norma de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación.

3. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza.

Art. 8.° *Administración del convenio.*—En función del nuevo modelo de relaciones laborales establecido en el presente convenio, las partes consideran de especial importancia la correcta interpretación y aplicación de lo aquí acordado. A tal efecto la labor a desempeñar por la comisión mixta paritaria regulada en el capítulo XIII, artículo 61, con las facultades y competencias allí contempladas, se orientará a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación del convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo se abren.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Art. 9.° *Organización del trabajo.*—1. La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Art. 10. *Productividad, calidad y eficiencia.*—Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

a) Objetivos a alcanzar:
— Elevar la rentabilidad de la empresa y la calidad en la prestación de servicios.
— Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones generales que se marquen.

b) Principales factores que inciden sobre la productividad:
— La política de inversiones.
— La racionalización de la organización productiva.
— La formación permanente.

— La programación empresarial de la producción y la productividad.
— El clima y la situación de las relaciones laborales.
— Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
— La política salarial.
— La calificación y adaptación de la mano de obra.
— El absentismo.

c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:
— Colaboración en los asuntos relacionados con la productividad.
— Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.
— Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel de índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
— Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:
— Información previa a los representantes legales de los trabajadores, comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.
— Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
— Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 11. *Grupos y niveles profesionales.*

N.° de orden	*Nombre puesto*	*Categoría*
1	Licenciado	1
1	Auditor interno superior	1
2	Controller de gestión	1
3	Jefe proceso de datos	1
4	Analista organizador senior	1
5	Jefe depart. contabilidad	1
6	Jefe servicio contencioso	1
7	Jefe serv. administr. tesor.	1
8	Delegado 2	1
9	Jefe servicio de marketing	1
10	Analista	1
11	Jefe análisis de riesgos	1
12	Analista de sistemas	1
1	Delegado 3	2
2	Controller gestión impag.	2
3	Analista programador	2
4	Jefe servicio impagados	2
5	Operador mercado monet.	2
6	Jefe servicio comercial	2
7	Agente de apoyo polivalente	2
8	Secretaria ejecutiva bilingüe	2
9	Jefe ser. clientes impag.	2
10	Jefe servicio de contabilidad	2
11	Jefe servicio de cartera	2
12	Jefe servicio personal	2
13	Jefe serv. contb. financ.	2
14	Gestor comercial de zona	2
15	Técnico de recursos humanos	2
16	Jefe de selección y formación	2
17	Técnic. de organiza. y. metod.	2
18	Técnic. de sist. inform. senior	2
19	Analista financiero	2
20	Auditor interno senior	2
21	Jefe administrativo	2
22	Gestor administrativo	2
23	Assistant financiero	2
24	Analista de riesgos	2
25	Abogado contenc. junior	2
26	Planificador	2
27	Soporte explotación	2
1	Analista organización junior	3
2	Jefe serv. op. comerciales	3
3	Auditor interno junior	3
4	Controller gestión junior	3
5	Técnico administrativo	3
6	Secretaria ejecutiva	3
7	Gestor veh. depositados	3
8	Progamador senior	3
9	Operador de ordena. senior	3
10	Agente op. comerc.	3
11	Conserje vigilante mayor	3
12	Program. tec. en instalac.	3
13	Analista de flotas	3
14	Téc. de consolidac. y estudio	3
15	Técnico de sistemas junior	3
16	Programador de sistemas	3
1	Auxiliar administrativo especial	4
2	Cajero	4
3	Secretaria	4
4	Cobrador	4
5	Conserje vigilante	4
6	Técnico de estadística	4
7	Operador de ord. junior	4
8	Progamador junior	4
9	Técnico de informática	4
1	Telefonista	5
2	Conductor	5
3	Auxiliar administrativo	5
4	Mecanógrafa	5
1	Ordenanza	6
2	Limpiador/limpiadora	6

Art. 12. *Ingreso y período de prueba.*—Se estará a lo dispuesto en este punto por el Estatuto de los Trabajadores: cuatro meses para el personal técnico y un mes para el resto del personal.

La empresa comunicará en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

Art. 13. *Ascensos y promociones.*—Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrán de considerarse a estos efectos la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Categoría 1 y licenciados. De libre designación por la empresa.

Categoría 2. De libre designación por la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, siempre que reúnan las condiciones adecuadas para desempeñar el puesto a cubrir.

Para el resto de las categorías, las plazas serán cubiertas mediante una prueba de aptitud entre todos los empleados de la empresa que reúnan las condiciones requeridas según el perfil del puesto. En el caso de que ninguna persona supere esta prueba de aptitud, la empresa podrá proveer la vacante con el personal de libre contratación.

4. Prueba de aptitud: será la que permita juzgar la capacidad de cada trabajador para el desempeño de las funciones del puesto.

La empresa publicará en el tablón de anuncios las vacantes para las que se exija prueba de aptitud, materias sobre las que versará, plazo de recepción de solicitudes y fecha de celebración.

Los tribunales calificadores para los concursos-oposiciones, conocerán el contenido del examen, seguirán su desarrollo, y estarán constituidos por los siguientes miembros:

— Presidente (nombrado por la empresa).
— Secretario (nombrado por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la comisión mixta).
— Dos vocales (designados uno por la empresa y otro por los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por la comisión mixta).

Art. 14. *Plantilla.*—De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el convenio establece, las mismas no deben suponer para la empresa la obligación de incorporar en su organización cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el convenio se regulen.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como en su caso, y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas, sea cual sea el número de trabajadores afectados.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Art. 15. *Principios generales.*—1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.

c) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de la empresa.

2. La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las calificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3. Dada su trascendencia para la implantación del nuevo modelo de relaciones laborales al que responde este convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores calificaciones.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de calificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativo la movilidad funcional.

Art. 16. *Comisión paritaria de formación.*—1. Se creará una comisión paritaria de formación, y cuyos miembros serán los componentes de la comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio, para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito de dicho convenio, tendrá como funciones:

a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en la empresa.

b) Proponer y en su caso, ejecutar por sí o con la colaboración de otras entidades, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, con programas que puedan impartirse en el centro de formación de la empresa, o en otros que puedan constituirse. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación a la empresa.

c) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas a través de la comisión paritaria, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, objetivos.

Art. 17. *Acción formativa en la empresa.*—1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.l, apartado 4.° c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa, se contemplarán los siguientes extremos:

— Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
— Criterios de selección y colectivo afectado.
— Calendario de ejecución.
— Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
— Coste estimado de las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas para la que la empresa solicite financiación con cargo en lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán de aplicación a estos efectos las estipulaciones contenidas en el artículo 8 y concordantes del acuerdo sectorial sobre la materia.

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

CAPÍTULO V

Retribuciones

En el año 2000 serán vigentes las tablas salariales que por categorías y niveles se detallan.

Art. 18. *Tablas salariales.*

Categoría	*Nivel*	*Importe*
Licenciado	Único	3.542.539
1	6	6.851.475
	5	6.654.436
	4	6.457.399
	3	6.260.362
	2	6.036.516
	1	5.812.669
2	6	5.812.669
	5	5.588.822
	4	5.364.977
	3	5.141.132
	2	4.915.944
	1	4.690.758
3	6	4.690.758
	5	4.465.569
	4	4.240.385
	3	4.015.201
	2	3.830.204
	1	3.645.207
4	6	3.645.207
	5	3.460.209
	4	3.275.214
	3	3.090.219
	2	2.968.748
	1	2.847.272
5	6	2.847.272
	5	2.725.800
	4	2.604.334
	3	2.482.858
	2	2.378.898
	1	2.274.938
6	6	2.274.938
	5	2.170.976
	4	2.067.013
	3	1.963.053
	2	1.859.092
	1	1.755.133

Art. 19. *Plus de transporte.*—Se abonará un plus de transporte de 730 pesetas diarias.

Dicho plus dejará de percibirse por el trabajador los días no laborables, los de vacaciones, y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

Art. 20. *Plus de ayuda comida.*—Se establece para todo el personal de la sociedad una ayuda de comida de 920 pesetas diarias por trabajador.

Dicho plus se percibirá durante todos los días de asistencia al trabajo en el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, ambos inclusive. Se dejará de percibir los días no laborables, los de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

El personal de las oficinas centrales de la sociedad podrá utilizar el comedor social de FASA-Renault, siempre y cuando dicha entidad lo autorice, al precio total fijado por la misma. A tal efecto, la empresa facilitará un servicio de autocares para cubrir el trayecto diario entre ambos locales.

Art. 21. *Plus de insularidad.*—El personal afecto a las delegaciones de la sociedad en las provincias insulares percibirá por ese concepto un plus de insularidad cifrado en el 25 por 100 sobre el salario que le corresponda según la tabla salarial.

El personal de nueva contratación en dichas delegaciones y residente en las mismas, que ingrese a partir del 1 de enero de 1992, no tendrá derecho al citado plus.

Art. 22. *Quebranto de moneda.*—Los cajeros/as y los que habitualmente por razón de sus funciones manejen dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 12.000 pesetas mensuales y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se le hubiere confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor, a cuyos efectos las posibles faltas se descontarán del plus mes a mes hasta su totalidad.

Art. 23. *Antigüedad.*—Todos los empleados, sin excepción de categorías disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio, según la siguiente tabla de valores:

	Unitario	*Acumulado*
1.er trienio	26.142	26.142
2.° trienio	26.142	52.284
3.er trienio	43.266	95.551
4.° trienio	60.401	155.952
5.° trienio	77.525	233.477
6.° trienio	30.998	264.475
7.° trienio	59.440	323.915
8.° trienio	32.035	355.950
9.° trienio	53.508	409.458

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el mismo y hasta un máximo de nueve.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas señaladas en el artículo 24.

Art. 24. *Pagas extraordinarias.*—Dado que los salarios señalados en la tabla salarial se han fijado para el período anual éstos se repartirán además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

— 15 de marzo: una paga completa.
— 15 de junio: una paga completa.
— 15 de septiembre: una paga completa.
— 15 de diciembre: una paga completa.

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de dividir los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este convenio entre dieciséis.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente convenio estarán sujetas a cotización por seguros sociales, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

Art. 25. *Ayuda escolar.*—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

— 1.390 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los tres y dieciocho años, ambos inclusive).
— 1.667 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo, de edad comprendida entre los diecinueve y veinticinco años inclusive, debiendo aportar los estudios que se están realizando).

La ayuda escolar será percibida por el trabajador en la nómina del mes de septiembre y en la cuantía del curso completo.

Si las edades que determinan la percepción de ayuda escolar se alcanza dentro del curso académico, el trabajador recibirá el importe de ayuda correspondiente al curso completo.

Art. 26. *Ayuda de estudios.*—La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo.

Se exceptuarán los estudios de máster.

El derecho a esta ayuda se perderá si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado. No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir seis meses de antigüedad en la empresa.

Art. 27. *Anticipos y préstamos.*—Los trabajadores por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta seis mensualidades del sueldo que vinieran percibiendo, siempre que ostenten al menos una antigüedad de un año de servicio en la empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la empresa en importes iguales y en cuarenta y ocho meses.

Igualmente, por necesidades de adquisición de vivienda, mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la empresa, se otorgarán préstamos con las siguientes opciones:

A) Préstamo de 2,5 millones de pesetas, reembolsables en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios.

El interés será calculado fijándose en el MIBOR a cinco años menos 3,2 puntos durante toda la vigencia del préstamo.

B) Préstamo de tres millones de pesetas, reembolsables en un plazo de cinco años en amortizaciones deducidas del recibo de salarios.

El interés será calculado fijándose en el MIBOR a cinco años menos un punto durante toda la vigencia del préstamo.

El MIBOR se determinará aplicándose la media de cinco años del mes anterior a la solicitud del préstamo.

Para la amortización de estos dos tipos de préstamos se establece un período de carencia de seis meses.

En el préstamo de vivienda se podrá optar por una u otra opción, siendo ambas incompatibles.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente compatibles para una misma persona, en los siguientes supuestos:

— Gastos médicos de todo tipo, ocasionados al propio empleado o personas que vivan en su propio domicilio a sus expensas.
— Gastos de todo tipo derivados de la vivienda.
— Gastos ocasionados por situaciones familiares excepcionales (bodas, nacimientos, comuniones, convivencia, fallecimientos, divorcios, separaciones, anulaciones, etcétera).
— Gastos ocasionados por actuaciones que precisan asistencia o asesoramiento profesional especializado (letrados, asesores fiscales, etcétera).
— Gastos ocasionados por situaciones de emergencia al propio empleado o a personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas, que puedan ocasionar perjuicio (embargos, multas, juicios, etcétera).
— Gastos ocasionados por la adquisición de materiales y/o equipos necesarios para la realización de las actividades socioculturales y/o deportivas del empleado o personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas. El tiempo de amortización de este punto será de doce mensualidades.

El tiempo de amortización del punto anterior será de doce mensualidades.

Existirá la posibilidad de amortizar el préstamo anticipadamente.

Respecto a los trabajadores interinos o eventuales, éstos no tendrán derecho a la obtención del préstamo para la adquisición de vivienda. En cuanto al anticipo de mensualidades, el importe del mismo no podrá exceder de la suma de las mensualidades netas que le resten por percibir hasta la finalización prevista de su contrato laboral, y su amortización se efectuará en el mismo período.

Art. 28. *Dietas.*—A partir de la fecha de la firma de este convenio, los trabajadores, que por necesidades del servicio y por orden de la dirección, tengan que efectuar desplazamientos se le abonarán unas dietas que por día completo serán de 4.900 pesetas más gastos de hotel.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente forma:

— Comida: 2.200.
— Cena: 2.200.
— Desayuno: 500.
— Hotel: según factura autorizada anteriormente por la empresa.

Cuando en los viajes con derecho a dietas o en grandes desplazamientos los trabajadores utilizasen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la dirección, se les abonará la cantidad de:

— Treinta y cuatro pesetas si el vehículo es propio.
— Doce pesetas si el vehículo es de servicio y gasolina.
— Nueve pesetas si el vehículo es de servicio y diesel.

Todo ello por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

Art. 29. *Financiación especial de vehículos para empleados.*—La empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos nuevos a crédito, marca Renault o de vehículos usados, siempre que la venta se efectúe a través de filiales o concesionarios Renault consistente en la aplicación de una tasa del MIBOR con revisión anual más 2,5 por 100 con un tope del 7,5 por 100 sobre la cantidad aplazada y sin gastos de formalización.

Del parque de vehículos de la sociedad se destinará a la venta, para los empleados, un porcentaje del 20 por 100 de vehículos sustituidos, con un precio de adquisición del 20 por 100 de reducción sobre las tablas de EUROTAX.

Los empleados agraciados en el sorteo de uno de estos vehículos no podrán optar de nuevo hasta transcurrido el período de un año.

Art. 30. *Dotación para promociones.*—La empresa destinará anualmente para promociones internas del personal afectado por este convenio, una cantidad equivalente a un 1

por 100 de la suma de las cantidades destinadas a salarios del total de la plantilla.

La empresa informará anualmente a los representantes de los trabajadores de la cuantía destinada a las promociones. Tanto por direcciones y departamentos como por categoría y nivel.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Art. 31. *Jornada laboral y su distribución horaria.*—1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.751 horas de trabajo efectivo.

1.1. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario previstos legalmente.

1.2. El número de 1.751 horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente convenio, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

1.3. Con carácter general el horario de trabajo será el siguiente:

1.3.1. Jornada laboral: el número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima» serán 1.751 que se distribuirán del siguiente modo:

A) Jornada de invierno: durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

B) Jornada de verano: durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

1.3.2. Horario operadores de sistema del departamento de explotación. Se acuerda establecer para los operadores de sistemas del departamento de explotación de la dirección de proyectos un régimen de trabajo en turno abierto en base a las condiciones siguientes:

Turnos: dos relevos diarios de ocho horas, respetando el total de horas pactado en convenio, con los descansos establecidos para el régimen de turnos.

Compensación económica: las personas afectadas (operadores de sistemas), percibirán en nómina un plus bruto anual de 430.209 pesetas.

1.3.3. Calendario y horario: cada año, la dirección de la empresa una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada provincia, confeccionará los calendarios laborales y horarios particulares para cada centro de trabajo, de acuerdo con la representación de los trabajadores, en el término de quince días hábiles a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado» y en el boletín oficial de las respectivas comunidades autónomas y con sujeción a las siguientes bases:

1.3.3.1. En todos los centros el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

a) Horario de verano: durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, (ambos inclusive), el horario de trabajo será de 08,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

b) Horario de invierno: durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio (ambos inclusive) la jornada de trabajo comenzará a las 08,30 horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el apartado de jornada laboral.

c) Períodos de descanso: durante el período de invierno 16 de septiembre al 14 de junio, (ambos inclusive) se dispone de noventa minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo. Los turnos de comida se iniciarán entre las 13,00 y 15,00 horas.

d) Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano, dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo, desde las 10,00 horas a las 10,15 horas. Durante el horario de invierno, el mismo será trasladado al final de la jornada de trabajo, a fin de adelantar la hora de salida.

e) No obstante se establece un turno especial durante el período de verano, 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, siendo este turno de lunes a viernes:

— Entrada: 09,30 horas.
— Tiempo comida: noventa minutos.
— Hora salida: 19,00 horas.

Para este turno especial se garantiza una presencia mínima del 35 por 100 del personal convenio adscrito al centro de trabajo con un mínimo de dos personas en los centros en los que el 35 por 100 fuera inferior a esta cifra. Será potestad de la sociedad determinar aquellas direcciones o departamentos en los que no sea preciso alcanzar dichos mínimos.

El exceso sobre estos límites tendrá carácter voluntario para el personal convenio.

Si de la aplicación de este turno especial se generase un exceso de jornada, éste será compensado con descansos complementarios.

El cumplimiento de este turno especial durante los meses indicados, dará lugar a percibir un plus mensual de 102.400 pesetas brutas. En caso de que el tiempo de realización sea inferior al mes, se percibirá a prorrata sobre los días en que realmente se realice.

Igualmente durante la realización de este turno, se percibirá un plus de ayuda comida establecido en el artículo 20.

1.3.4. Horario flexible:

a) En todos los centros de trabajo se establece que la hora de iniciación en invierno sea a las 08,30 horas; no obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el período comprendido entre las 08,30 horas y las 09,00 horas.

b) Siendo esta flexibilidad en verano de 08,00 a 09,00 horas.

Por lo tanto, en todos los centros de trabajo la hora de salida de cada trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente, en base al calendario laboral previamente consensuado.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. La regulación de las horas extraordinarias se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real + antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

Las horas extraordinarias se registrarán día a día en las fichas de control de horario y estarán a disposición de los representantes del personal siempre que lo soliciten.

4. Naturaleza de las horas extraordinarias:

a) Criterios: horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Trabajo nocturno. En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo, salvo lo pactado en el artículo 31, apartado 1.3.2.

5. La dirección de la empresa informará al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

Art. 33. *Vacaciones.*—1. El personal afectado por este convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veinticinco días laborables en concepto de vacaciones anuales, teniendo en cuenta que los sábados no tienen la consideración de día laborable.

2. Las vacaciones se podrán fraccionar en más de un período previo acuerdo con la empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de 1.751 horas de trabajo efectivo.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La distribución de las vacaciones se efectuará por departamentos en cada centro de trabajo y se disfrutarán, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, atendiendo las necesidades del servicio y concediendo preferencia, caso de coincidencia, a la categoría superior, y dentro de la misma, al trabajador de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establece un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores en años sucesivos.

5. La empresa elaborará el calendario de vacaciones antes del 30 de abril de cada año, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio y previa justificación suficiente del cambio.

6. Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación que haya de percibir el interesado.

7. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número seis anterior.

8. Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal (IT), no se computarán como días disfrutados de vacaciones los que transcurran a partir de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

Se considerará baja por incapacidad temporal las enfermedades graves, accidentes o maternidad.

9. Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad. En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada cuatro años de trabajo, hasta un máximo de cinco días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computarán como de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no podrá adicionarse a las vacaciones normales colectivas.

Las horas correspondientes a estas vacaciones complementarias se computarán como trabajadas a efectos del número real de horas al año establecido en el artículo 31.

El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho al disfrute de las mismas.

Los trabajadores, a partir del nacimiento del derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, indicándose varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas, por orden cronológico de presentación de petición, a estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

Aquellos trabajadores que, por razones de enfermedad o accidente, no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo cuarto, dispondrán de un plazo de tres meses, a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas que en todo caso tendrán lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacaciones y las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador no perderá el derecho al disfrute de la vacación complementaria dentro del año natural por causa de cargas efectivas de trabajo.

Art. 34. *Permisos.*—1. 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) Por matrimonio del empleado: quince días naturales.

b) Dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

En estos mismos supuestos y de acuerdo con la empresa, el trabajador podrá solicitar como máximo un permiso de un mes sin sueldo.

c) Un día 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el número uno anterior, se entenderán referidos, en todo caso, a días naturales.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez 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 aquella.

5. El trabajador, previo aviso y con autorización de la empresa y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

CAPÍTULO VII

Excedencias y otros supuestos

Art. 35. *Excedencias.*—1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o la acogida y/o adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de hasta tres años que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. En caso de trabajar ambos cónyuges, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel o equivalente.

5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubieran o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

6. En desarrollo del número seis del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias apreciadas por la empresa:

a) Necesidad de atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

b) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

c) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional actual o a desempeñar en la empresa, así como su proyección profesional en la misma.

No podrá disfrutar de esta excedencia simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de diez empleados de dicho centro.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

8. La empresa en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores facilitará información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

Art. 36. *Otros supuestos.*—1. En los supuestos de suspensión de la relación laboral por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, debiendo reincorporarse al mismo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio.

2. La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, y ésta sea firme, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo IX sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Art. 37. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*—La empresa abonará a sus trabajadores cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal o maternidad, la diferencia entre la prestación económica que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar prestando sus servicios normalmente sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses. Este complemento formará parte del salario a todos los efectos.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Se considera ausencia justificada la asistencia a consultas médicas privadas para la realización de pruebas analíticas en general de las cuales se deberá entregar justificante en el departamento de personal.

Art. 38. *Seguro de vida.*—La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por el siguiente capital para todas las categorías: 2.000.000 de pesetas. Este seguro tendrá una garantía complementaría que otorgue el pago de doble capital (4.000.000 de pesetas), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo, y del triple del capital (6.000.000 de pesetas) por accidente de circulación.

Las garantías cubiertas por la póliza suscrita con AGF, son las siguientes:

— Fallecimiento por cualquier causa.
— Fallecimiento por accidente.
— Fallecimiento por accidente de circulación.
— Incapacidad permanente total y absoluta.
— Incapacidad profesional.
— Invalidez permanente absoluta.
— Invalidez por accidente.
— Invalidez profesional por accidente.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad o invalidez antes señaladas, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto a partir del día 1 de enero de 1998, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al convenio anterior.

Art. 39. *Cobertura de accidentes de trabajo.*—La representación legal de los trabajadores, en la empresa afectada por el presente convenio, deberá ser previamente informada por la dirección de la empresa, de la opción que vaya a ejercitar, respecto a la prestación de las contingencias de accidentes de trabajo, y en la enfermedad profesional o común, en su caso, del personal a su servicio, en la entidad gestora del régimen general de la Seguridad Social o asociándose a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social según el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley de Régimen General, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Art. 40. *Revisión médica.*—La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, que será llevado a cabo a través del servicio médico que se mantiene mancomunadamente entre FASA-Renault y sus filiales.

CAPÍTULO IX

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Art. 41. *Definición y principios generales.*—1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras formas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

— Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la ley (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).
— Principio «Non bis in ídem»: evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez (artículo 25.1 de la Constitución Española), sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.
— Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores).
— Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.
— Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
— Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 42. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia o transcendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves: todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2. Faltas graves: todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como consecuencia de la misma se ocasionara perjuicio de alguna consideración para la empresa.

c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la transcendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Faltas muy graves: todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

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

b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante, la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a seguridad y salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

m) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la enti-

dad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia en la omisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Art. 43. *Retrasos.*—A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Art. 44. *Procedimiento sancionador.*—1. Régimen jurídico.

1.1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación en la empresa.

1.4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

1.5. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

1.6. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales si le consta formalmente a la empresa su afiliación sindical.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, haciendo constar la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

Art. 45. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días del mes siguiente a la fecha de su comisión; para las faltas graves a los veinte días del mes siguiente a la fecha de su comisión, y para las muy graves a los sesenta días de la fecha de su comisión.

Art. 46. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:
— Amonestación verbal.
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
— Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
— Despido disciplinario.

Art. 47. *Cancelación.*—Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los dos meses, las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes, siendo su concesión facultativa de la empresa.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 48. *Disposición general.*—En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Art. 49. *Vigilancia de la salud.*—La empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 50. *Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.*—Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Art. 51. *Formación.*—1. Es criterio de las partes firmantes del presente convenio que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la empresa como complemento de la calificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

2. En el seno del comité de prevención de riesgos laborales se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

Art. 52. *Protección de la maternidad.*—Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho a traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Art. 53. *De los trabajadores y sus representantes.*—1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento, de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio.

3. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en hora de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por representantes legales de los trabajadores a los comités de empresa, delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio.

Art. 54. *De los sindicatos y de los delegados sindicales.*—1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus representantes unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa en su conjunto.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. Las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Art. 55. *De los comités de empresa y de los delegados de personal.*—1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados de personal.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

4. En caso de inspección por la autoridad laboral competente que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores mediante entrega de un informe por parte de la dirección del contenido del acta en que tales cuestiones se susciten.

Art. 56. *De los miembros de la representación de los trabajadores en la comisión mixta.*—Los miembros de la representación de los trabajadores en la comisión mixta-paritaria de interpretación y seguimiento de este convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.

2. Las de interpretación del convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.

CAPÍTULO XII

Política de empleo

Art. 57. *Política de empleo.*—Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sanas, estables, crecientes y competitivas.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos previsionales y de planificación que oriente las políticas de recursos humanos en la empresa.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

Art. 58. *Promoción del empleo desde el convenio.*—En el presente convenio se acuerdan diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en la empresa.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, promociones y ascensos, formación... etcétera, considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro de la empresa.

Asimismo, se ha considerado conveniente constituir un grupo de trabajo desde la propia comisión mixta que tiene como objetivo el seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en la empresa.

Art. 59. *Principios generales.*—Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

— Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
— Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
— Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
— Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
— Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Art. 60. *Instrumentos de política activa de empleo.*—Como instrumentos de política activa de empleo se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente convenio, la empresa afectada no podrá suscribir contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación, laboral a jornada normal en otra empresa, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral, regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes.

5. Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.

8. La comisión mixta-paritaria del convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la empresa y sus características.

CAPÍTULO XIII

Comisión mixta paritaria del convenio

Art. 61. *Comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio.*—Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio, de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente convenio.
b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.
c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquéllos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la comisión dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, con igual proporción que la comisión negociadora.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los siete días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como secretario de la comisión mixta paritaria a don Sebastián Padilla García, a quien habrá de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número, de los vocales tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la comisión mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo podrá ampliarse un mes más cuando la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones, así lo acordara la comisión.

La solicitud de intención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda.

Madrid, 7 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.389/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa «Difusora de Seguros Correduría de Seguros, Sociedad Anónima». (Código número 2811062).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Difusora de Seguros Correduría de Seguros, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 12 de diciembre de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio 2000 «Difusora de Seguros Correduría de Seguros , Sociedad Anónima» (Artida, Sociedad Anónima, Correduría de Seguros del grupo Renault Credit International —desde el 1 de diciembre de 2000—)

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *Ámbito funcional y personal de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa y la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Exclusiones:

a) Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, directores gerentes, o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiese pactado con la empresa que el presente convenio les sea aplicable.

b) El personal nombrado por la dirección para desempeñar puestos de confianza (mandos superiores), que a propuesta de la empresa, acepte voluntariamente y expresamente su deseo de quedar excluido del presente convenio.

Art. 2.° *Ámbito territorial.*—El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 3.° *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, el convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar conforme al artículo 87 de dicho estatuto.

La denuncia, en los términos expresados, habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Art. 4.° *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*—1. Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

2. Las condiciones resultantes de este convenio son absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Art. 5.° *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones resultantes del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere, expresamente.

Art. 6.° *Coordinación normativa.*—En lo no previsto en el articulado del presente convenio será de aplicación, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales y reglamentarias que resulten de aplicación.

Art. 7.° *Articulación de la negociación colectiva.*—1. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establecen a continuación los criterios en base a los cuales queda fijada la estructura de la negociación colectiva en la empresa, así como las reglas que resolverán los eventuales conflictos.

2. A los efectos señalados en el apartado anterior, como regla general, las materias contenidas en el presente convenio tienen carácter de norma de derecho necesario, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación.

3. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente convenio tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente, en atención a su singular naturaleza.

Art. 8.° *Administración del convenio.*—En función del nuevo modelo de relaciones laborales establecido en el presente convenio, las partes consideran de especial importancia la correcta interpretación y aplicación de lo aquí acordado. A tal efecto la labor a desempeñar por la comisión mixta paritaria regulada en el capítulo XIII, artículo 61, con las facultades y competencias allí contempladas, se orientará a la consecución de la mayor homogeneidad posible en la aplicación del convenio y a la utilización de las posibilidades que en el mismo se abren.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo, productividad, calidad y eficiencia

Art. 9.° *Organización del trabajo.*—1. La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y de condiciones de trabajo en la empresa.

La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Los sistemas de organización del trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Art. 10. *Productividad, calidad y eficiencia.*—Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, sobre la base de los siguientes extremos y criterios, a considerar, en su caso:

a) Objetivos a alcanzar:
— Elevar la rentabilidad de la empresa y la calidad en la prestación de servicios.
— Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones generales que se marquen.

b) Principales factores que inciden sobre la productividad:
— La política de inversiones.
— La racionalización de la organización productiva.
— La formación permanente.
— La programación empresarial de la producción y la productividad.
— El clima y la situación de las relaciones laborales.
— Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
— La política salarial.
— La calificación y adaptación de la mano de obra.
— El absentismo.

c) Instrumentos y criterios a considerar, entre otros:
— Colaboración en los asuntos relacionados con la productividad.
— Establecimiento de sistemas de medición de la productividad.
— Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel de índice de productividad que se considerará como normal, o período base para comparaciones.
— Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

d) Criterios para la implantación de eventuales planes de mejora de productividad y calidad:
— Información previa a los representantes legales de los trabajadores, comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.
— Que tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
— Establecimiento de períodos de prueba y adaptación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 11. *Grupos y niveles profesionales.*—En este capítulo se estará a lo dispuesto en el capítulo V del convenio de mediación en seguros privados.

Grupos y subgrupos del presente convenio 2000

Área técnica	*Área comercial*	*Área administración*
Grupo I		
Grupo II		
Subgrupo II A		
Subgrupo II B		
Grupo III		
Subgrupo III A		
Subgrupo III B		
Subgrupo III C		
Subgrupo III D		
Grupo IV		
Subgrupo IV A		
Subgrupo IV B		
Grupo V		
Subgrupo V A		
Subgrupo V B		
Subgrupo V C		
Grupo VI		

Art. 12. *Ingreso y período de prueba.*—Se estará a lo dispuesto en este artículo a lo regulado en el convenio de mediación en seguros privados.

La empresa comunicará en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo el número de ingresos a efectuar en plazas específicas, antes de realizar el ingreso.

Art. 13. *Ascensos y promociones.*—Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio se producirán atendiendo a lo establecido en el convenio de mediación en seguros privados.

Art. 14. *Plantilla.*—De acuerdo con las necesidades funcionales y de organización, se fijará la composición de la estructura profesional, de conformidad con las distintas previsiones del sistema de clasificación profesional que el convenio establece, las mismas no deben suponer para la empresa la obligación de incorporar en su organización cada uno de los niveles y grupos profesionales que en el convenio se regulen.

De conformidad con lo establecido en la legislación social vigente, y a los efectos en ella previstos, la empresa informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores acerca de su plantilla, su situación y evolución probable, así como en su caso, y con carácter previo a su ejecución, a efectos de informe de las decisiones adoptadas sobre reestructuraciones o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas, sea cual sea el número de trabajadores afectados.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Art. 15. *Principios generales.*—1. Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en la empresa, las partes firmantes se ratifican en los objetivos siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.

c) Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad de la empresa.

2. La acción formativa responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las calificaciones profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial, en los términos que se señalan en los artículos correspondientes del presente convenio, a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva.

3. Dada su trascendencia para la implantación del nuevo modelo de relaciones laborales al que responde este convenio, la política formativa en la empresa se acomodará a los siguientes criterios:

a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de la empresa y facilitando su acceso a unas mejores calificaciones.

b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa tanto a la empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

d) Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.

e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de calificación profesional.

f) Valoración como factor estratégico para la competitividad de la empresa y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de la empresa que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativo la movilidad funcional.

Art. 16. *Comisión paritaria de formación.*—1. Se creará una comisión paritaria de formación, y cuyos miembros serán los componentes de la comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio, para entender de cuantas cuestiones se planteen sobre formación profesional en el ámbito de dicho convenio, tendrá como funciones:

a) Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en la empresa.

b) Proponer y en su caso, ejecutar por sí o con la colaboración de otras entidades, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, con programas que puedan impartirse en el centro de formación de la empresa, o en otros que puedan constituirse. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación a la empresa.

c) Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones tramitadas a través de la comisión paritaria, a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar, en su caso, objetivos.

Art. 17. *Acción formativa en la empresa.*—1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos precedentes, la empresa, antes de implantar un plan de formación, habrá de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.l, apartado 4.° c) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa, se contemplarán los siguientes extremos:

— Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
— Criterios de selección y colectivo afectado.
— Calendario de ejecución.
— Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.
— Coste estimado de las acciones formativas.

2. En los supuestos de acciones formativas para la que la empresa solicite financiación con cargo en lo previsto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán de aplicación a estos efectos las estipulaciones contenidas en el artículo 8 y concordantes del acuerdo sectorial sobre la materia.

3. En supuestos especiales, cuando por la dimensión de la empresa o la complejidad de las acciones formativas se haga preciso, la representación legal de los trabajadores, para favorecer la interlocución en esta materia, podrá encomendar a alguno de sus miembros el desempeño de cometidos propios relacionados con la formación profesional.

CAPÍTULO V

Retribuciones

En el año 2000 serán vigentes las tablas salariales que por categorías y niveles se detallan.

Art. 18. *Tablas salariales.*

Categoría	*Nivel*	*Importe*
Licenciado	Único	3.542.539
1	6	6.851.475
	5	6.654.436
	4	6.457.399
	3	6.260.362
	2	6.036.516
	1	5.812.669
2	6	5.812.669
	5	5.588.822
	4	5.364.977
	3	5.141.132
	2	4.915.944
	1	4.690.758
3	6	4.690.758
	5	4.465.569
	4	4.240.385
	3	4.015.201
	2	3.830.204
	1	3.645.207
4	6	3.645.207
	5	3.460.209
	4	3.275.214
	3	3.090.219
	2	2.968.748
	1	2.847.272
5	6	2.847.272
	5	2.725.800
	4	2.604.334
	3	2.482.858
	2	2.378.898
	1	2.274.938
6	6	2.274.938
	5	2.170.976
	4	2.067.013
	3	1.963.053
	2	1.859.092
	1	1.755.133

Art. 19. *Plus de transporte.*—Se abonará un plus de transporte de 730 pesetas diarias.

Dicho plus dejará de percibirse por el trabajador los días no laborables, los de vacaciones, y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

Art. 20. *Plus de ayuda comida.*—Se establece para todo el personal de la sociedad una ayuda de comida de 920 pesetas diarias por trabajador.

Dicho plus se percibirá durante todos los días de asistencia al trabajo en el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, ambos inclusive. Se dejará de percibir los días no laborables, los de vacaciones y los de inasistencia al trabajo por cualquier motivo, justificado o no.

El personal de las oficinas centrales de la sociedad podrá utilizar el comedor social de FASA-Renault, siempre y cuando dicha entidad lo autorice, al precio total fijado por la misma. A tal efecto, la empresa facilitará un servicio de autocares para cubrir el trayecto diario entre ambos locales.

Art. 21. *Plus de insularidad.*—El personal afecto a las delegaciones de la sociedad en las provincias insulares percibirá por ese concepto un plus de insularidad cifrado en el 25 por 100 sobre el salario que le corresponda según la tabla salarial.

El personal de nueva contratación en dichas delegaciones y residente en las mismas, que ingrese a partir del 1 de enero de 1992, no tendrá derecho al citado plus.

Art. 22. *Quebranto de moneda.*—Los cajeros/as y los que habitualmente por razón de sus funciones manejen dinero, percibirán por este concepto la cantidad de 12.000 pesetas mensuales y, consecuentemente, responderán personalmente de las cantidades que se le hubiere confiado por razón de su cargo, salvo causa de fuerza mayor, a cuyos efectos las posibles faltas se descontarán del plus mes a mes hasta su totalidad.

Art. 23. *Antigüedad.*—Todos los empleados, sin excepción de categorías disfrutarán, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio, según la siguiente tabla de valores:

	Unitario	*Acumulado*
1.er trienio	26.142	26.142
2.° trienio	26.142	52.284
3.er trienio	43.266	95.551
4.° trienio	60.401	155.952
5.° trienio	77.525	233.477
6.° trienio	30.998	264.475
7.° trienio	59.440	323.915
8.° trienio	32.035	355.950
9.° trienio	53.508	409.458

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el mismo y hasta un máximo de nueve.

Los aumentos por antigüedad también se tendrán en cuenta para incluirlos en las cuatro pagas señaladas en el artículo 24.

Art. 24. *Pagas extraordinarias.*—Dado que los salarios señalados en la tabla salarial se han fijado para el período anual éstos se repartirán además de en las correspondientes pagas mensuales, en las siguientes gratificaciones extraordinarias:

— 15 de marzo: una paga completa.
— 15 de junio: una paga completa.
— 15 de septiembre: una paga completa.
— 15 de diciembre: una paga completa.

En consecuencia, la retribución bruta mensual será la que corresponda al cociente de dividir los salarios brutos anuales establecidos en las tablas salariales de este convenio entre dieciséis.

Todas las remuneraciones señaladas en el presente convenio estarán sujetas a cotización por seguros sociales, a tenor de lo dispuesto en las disposiciones legales que regulan esta materia.

Art. 25. *Ayuda escolar.*—Se establece un plus de ayuda escolar, cuya cuantía será la siguiente:

— 1.390 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo de edad comprendida entre los tres y dieciocho años, ambos inclusive).
— 1.667 pesetas mes durante el curso escolar (diez meses por cada hijo, de edad comprendida entre los diecinueve y veinticinco años inclusive, debiendo aportar los estudios que se están realizando).

La ayuda escolar será percibida por el trabajador en la nómina del mes de septiembre y en la cuantía del curso completo.

Si las edades que determinan la percepción de ayuda escolar se alcanza dentro del curso académico, el trabajador recibirá el importe de ayuda correspondiente al curso completo.

Art. 26. *Ayuda de estudios.*—La empresa, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les abonará el 80 por 100 de los gastos de matrícula, honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros de texto correspondientes, además de facilitar y armonizar las horas de trabajo con las de clase y estudio, de acuerdo con las necesidades de la organización del trabajo.

Se exceptuarán los estudios de máster.

El derecho a esta ayuda se perderá si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado. No se tendrá derecho a esta ayuda hasta cumplir seis meses de antigüedad en la empresa.

Art. 27. *Anticipos y préstamos.*—Los trabajadores por necesidades propias y previa justificación de las mismas, tendrán derecho a un anticipo de hasta seis mensualidades del sueldo que vinieran percibiendo, siempre que ostenten al menos una antigüedad de un año de servicio en la empresa.

Dicho anticipo será reintegrado a la empresa en importes iguales y en cuarenta y ocho meses.

Igualmente, por necesidades de adquisición de vivienda, mediante justificación de dicha adquisición a satisfacción de la empresa, se otorgarán préstamos con las siguientes opciones:

A) Préstamo de 2,5 millones de pesetas, reembolsables en un plazo de cinco años, en amortizaciones deducidas del recibo de salarios.

El interés será calculado fijándose en el MIBOR a cinco años menos 3,2 puntos durante toda la vigencia del préstamo.

B) Préstamo de tres millones de pesetas, reembolsables en un plazo de cinco años en amortizaciones deducidas del recibo de salarios.

El interés será calculado fijándose en el MIBOR a cinco años menos un punto durante toda la vigencia del préstamo.

El MIBOR se determinará aplicándose la media de cinco años del mes anterior a la solicitud del préstamo.

Para la amortización de estos dos tipos de préstamos se establece un período de carencia de seis meses.

En el préstamo de vivienda se podrá optar por una u otra opción, siendo ambas incompatibles.

Ambos, anticipo y préstamo, serán simultáneamente compatibles para una misma persona, en los siguientes supuestos:

— Gastos médicos de todo tipo, ocasionados al propio empleado o personas que vivan en su propio domicilio a sus expensas.
— Gastos de todo tipo derivados de la vivienda.

— Gastos ocasionados por situaciones familiares excepcionales (bodas, nacimientos, comuniones, convivencia, fallecimientos, divorcios, separaciones, anulaciones, etcétera).
— Gastos ocasionados por actuaciones que precisan asistencia o asesoramiento profesional especializado (letrados, asesores fiscales, etcétera).
— Gastos ocasionados por situaciones de emergencia al propio empleado o a personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas, que puedan ocasionar perjuicio (embargos, multas, juicios, etcétera).
— Gastos ocasionados por la adquisición de materiales y/o equipos necesarios para la realización de las actividades socioculturales y/o deportivas del empleado o personas que vivan en su propio domicilio o a sus expensas. El tiempo de amortización de este punto será de doce mensualidades.

El tiempo de amortización del punto anterior será de doce mensualidades.

Existirá la posibilidad de amortizar el préstamo anticipadamente.

Respecto a los trabajadores interinos o eventuales, éstos no tendrán derecho a la obtención del préstamo para la adquisición de vivienda. En cuanto al anticipo de mensualidades, el importe del mismo no podrá exceder de la suma de las mensualidades netas que le resten por percibir hasta la finalización prevista de su contrato laboral, y su amortización se efectuará en el mismo período.

Art. 28. *Dietas.*—A partir de la fecha de la firma de este convenio, los trabajadores, que por necesidades del servicio y por orden de la dirección, tengan que efectuar desplazamientos se le abonarán unas dietas que por día completo serán de 4.900 pesetas más gastos de hotel.

Para el caso de que el desplazamiento no ocupe la jornada completa, estas dietas se distribuirán de la siguiente forma:

— Comida: 2.200.
— Cena: 2.200.
— Desayuno: 500.
— Hotel: según factura autorizada anteriormente por la empresa.

Cuando en los viajes con derecho a dietas o en grandes desplazamientos los trabajadores utilizasen sus automóviles propios, siempre con la autorización de la dirección, se les abonará la cantidad de:

— Treinta y cuatro pesetas si el vehículo es propio.
— Doce pesetas si el vehículo es de servicio y gasolina.
— Nueve pesetas si el vehículo es de servicio y diesel.

Todo ello por kilómetro recorrido.

Para tener derecho a esta percepción, el vehículo deberá estar asegurado con responsabilidad civil ilimitada.

Art. 29. *Financiación especial de vehículos para empleados.*—La empresa facilitará a sus empleados un tipo de financiación especial para la adquisición de vehículos nuevos a crédito, marca Renault o de vehículos usados, siempre que la venta se efectúe a través de filiales o concesionarios Renault consistente en la aplicación de una tasa del MIBOR con revisión anual más 2,5 por 100 con un tope del 7,5 por 100 sobre la cantidad aplazada y sin gastos de formalización.

Del parque de vehículos de la sociedad se destinará a la venta, para los empleados, un porcentaje del 20 por 100 de vehículos sustituidos, con un precio de adquisición del 20 por 100 de reducción sobre las tablas de EUROTAX.

Los empleados agraciados en el sorteo de uno de estos vehículos no podrán optar de nuevo hasta transcurrido el período de un año.

Art. 30. *Dotación para promociones.*—La empresa destinará anualmente para promociones internas del personal afectado por este convenio, una cantidad equivalente a un 1 por 100 de la suma de las cantidades destinadas a salarios del total de la plantilla.

La empresa informará anualmente a los representantes de los trabajadores de la cuantía destinada a las promociones. Tanto por direcciones y departamentos como por categoría y nivel.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Art. 31. *Jornada laboral y su distribución horaria.*—1. La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.751 horas de trabajo efectivo.

1.1. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario previstos legalmente.

1.2. El número de 1.751 horas podrá ser exigido por la empresa, salvo las faltas de asistencia por enfermedad, accidente, permisos o descansos previstos en la legislación vigente o en el presente convenio, y los casos de suspensión de contrato de trabajo.

1.3. Con carácter general el horario de trabajo será el siguiente:

1.3.1. Jornada laboral: el número de horas anuales de trabajo efectivo para todos los centros de trabajo de «Difusora de Seguros Correduría de Seguros, Sociedad Anónima»/Artida, Sociedad Anónima Correduría de Seguros del Grupo Renault Credit International serán 1.751 que se distribuirán del siguiente modo:

A) Jornada de invierno: durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio, (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas de cinco días semanales, de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

B) Jornada de verano: durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre (ambos inclusive), el trabajo se desarrollará en jornadas continuadas de lunes a viernes, considerando los sábados como días no laborables.

1.3.2. Horario operadores de sistema del departamento de explotación. Se acuerda establecer para los operadores de sistemas del departamento de explotación de la dirección de proyectos un régimen de trabajo en turno abierto en base a las condiciones siguientes:

Turnos: dos relevos diarios de ocho horas, respetando el total de horas pactado en convenio, con los descansos establecidos para el régimen de turnos.

Compensación económica: las personas afectadas (operadores de sistemas), percibirán en nómina un plus bruto anual de 430.209 pesetas.

1.3.3. Calendario y horario: cada año, la dirección de la empresa una vez conocido el calendario oficial de fiestas de cada provincia, confeccionará los calendarios laborales y horarios particulares para cada centro de trabajo, de acuerdo con la representación de los trabajadores, en el término de quince días hábiles a computar desde el siguiente al de la publicación de aquél en el «Boletín Oficial del Estado» y en el boletín oficial de las respectivas comunidades autónomas y con sujeción a las siguientes bases:

1.3.3.1. En todos los centros el horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

a) Horario de verano: durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, (ambos inclusive),

el horario de trabajo será de 08,00 horas a 15,00 horas de lunes a viernes.

b) Horario de invierno: durante el período comprendido entre el 16 de septiembre y el 14 de junio (ambos inclusive) la jornada de trabajo comenzará a las 08,30 horas y finalizará a la hora resultante del cómputo correspondiente, teniendo en cuenta para establecer el mismo lo pactado en el apartado de jornada laboral.

c) Períodos de descanso: durante el período de invierno 16 de septiembre al 14 de junio, (ambos inclusive) se dispone de noventa minutos para la comida, no computable a efectos de trabajo efectivo. Los turnos de comida se iniciarán entre las 13,00 y 15,00 horas.

d) Asimismo, durante todo el año se dispondrá de quince minutos de descanso que serán computados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo. Durante el horario de verano, dicho período de descanso será objeto de disfrute efectivo, desde las 10,00 horas a las 10,15 horas. Durante el horario de invierno, el mismo será trasladado al final de la jornada de trabajo, a fin de adelantar la hora de salida.

e) No obstante se establece un turno especial durante el período de verano, 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, siendo este turno de lunes a viernes:

— Entrada: 09,30 horas.
— Tiempo comida: noventa minutos.
— Hora salida: 19,00 horas.

Para este turno especial se garantiza una presencia mínima del 35 por 100 del personal convenio adscrito al centro de trabajo con un mínimo de dos personas en los centros en los que el 35 por 100 fuera inferior a esta cifra. Será potestad de la sociedad determinar aquellas direcciones o departamentos en los que no sea preciso alcanzar dichos mínimos.

El exceso sobre estos límites tendrá carácter voluntario para el personal convenio.

Si de la aplicación de este turno especial se generase un exceso de jornada, éste será compensado con descansos complementarios.

El cumplimiento de este turno especial durante los meses indicados, dará lugar a percibir un plus mensual de 102.400 pesetas brutas. En caso de que el tiempo de realización sea inferior al mes, se percibirá a prorrata sobre los días en que realmente se realice.

Igualmente durante la realización de este turno, se percibirá un plus de ayuda comida establecido en el artículo 20.

1.3.4. Horario flexible:

a) En todos los centros de trabajo se establece que la hora de iniciación en invierno sea a las 08,30 horas; no obstante, se admite una flexibilidad en la hora de entrada que abarca el período comprendido entre las 08,30 horas y las 09,00 horas.

b) Siendo esta flexibilidad en verano de 08,00 a 09,00 horas.

Por lo tanto, en todos los centros de trabajo la hora de salida de cada trabajador dependerá de su hora de entrada y del cumplimiento de la jornada laboral completa, siendo realizado su cómputo y control diariamente, en base al calendario laboral previamente consensuado.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Salvo que otra cosa se hubiera convenido al respecto, las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por tiempo de descanso, en una proporción equivalente como mínimo al valor de la hora ordinaria, tratando que no se perjudique con ello el normal funcionamiento y organización del trabajo. Dicha compensación mediante descanso se realizará, salvo que otra cosa dispongan las partes, dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

3. La regulación de las horas extraordinarias se acomodará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, calculándose el importe del salario hora según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real + antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

Las horas extraordinarias se registrarán día a día en las fichas de control de horario y estarán a disposición de los representantes del personal siempre que lo soliciten.

4. Naturaleza de las horas extraordinarias:

a) Criterios: horas extraordinarias por fuerza mayor, exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

b) Trabajo nocturno. En todo caso, queda prohibida la realización de horas extraordinarias en trabajos nocturnos, salvo las previsiones contenidas al respecto en la normativa sobre jornadas especiales de trabajo, salvo lo pactado en el artículo 31, apartado 1.3.2.

5. La dirección de la empresa informará al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución.

Asimismo, en función de la tipología más arriba indicada, y de la información recibida la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

6. La cotización por horas extraordinarias se realizará según su distinta naturaleza, conforme a las normas que resulten de aplicación en materia de Seguridad Social.

Art. 33. *Vacaciones.*—1. El personal afectado por este convenio, presente el 1 de enero de cada año, disfrutará dentro del mismo de veinticinco días laborables en concepto de vacaciones anuales, teniendo en cuenta que los sábados no tienen la consideración de día laborable.

2. Las vacaciones se podrán fraccionar en más de un período previo acuerdo con la empresa.

3. En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de 1.751 horas de trabajo efectivo.

4. El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente entre 1 de julio y 30 de septiembre, ambos inclusive.

La distribución de las vacaciones se efectuará por departamentos en cada centro de trabajo y se disfrutarán, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, atendiendo las necesidades del servicio y concediendo preferencia, caso de coincidencia, a la categoría superior, y dentro de la misma, al trabajador de mayor antigüedad en ella.

Ello no obstante, se establece un turno para que disfruten de esta preferencia todos los trabajadores en años sucesivos.

5. La empresa elaborará el calendario de vacaciones antes del 30 de abril de cada año, sin perjuicio de las modificaciones que hubieran de introducirse por necesidades del servicio y previa justificación suficiente del cambio.

6. Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes de 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, com-

pensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación que haya de percibir el interesado.

7. Las vacaciones no podrán compensarse en metálico, salvo en el supuesto de cese regulado en el número seis anterior.

8. Cuando durante el período de disfrute de las vacaciones el trabajador inicie una situación de baja por incapacidad temporal (IT), no se computarán como días disfrutados de vacaciones los que transcurran a partir de la baja, en función de lo que establezca la legislación de la Seguridad Social sobre prestaciones en esta materia.

Se considerará baja por incapacidad temporal las enfermedades graves, accidentes o maternidad.

9. Vacación complementaria individual en razón de la antigüedad. En función de la antigüedad de cada trabajador se disfrutará un día de vacaciones por cada cuatro años de trabajo, hasta un máximo de cinco días al año; los años necesarios para el disfrute de la misma se computarán como de trabajo efectivo, por lo que las ausencias al trabajo, cualquiera que sea su causa, se detraerán del indicado cómputo.

Esta vacación individual no podrá adicionarse a las vacaciones normales colectivas.

Las horas correspondientes a estas vacaciones complementarias se computarán como trabajadas a efectos del número real de horas al año establecido en el artículo 31.

El período de disfrute coincidirá con el año natural a partir del nacimiento del derecho, transcurrido el cual sin haberse disfrutado estas vacaciones, caducará el derecho al disfrute de las mismas.

Los trabajadores, a partir del nacimiento del derecho, deberán solicitar con la mayor antelación posible las fechas en que deseen disfrutar estas vacaciones, indicándose varias fechas por orden de preferencia.

En la medida de lo posible, se concederán las fechas de disfrute solicitadas, por orden cronológico de presentación de petición, a estos efectos se considerarán presentadas simultáneamente las que tengan entrada dentro del mismo mes. En caso de coincidencia de fechas de disfrute, se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

Sin perjuicio de las medidas instrumentales antedichas, la fijación de las fechas de disfrute de estas vacaciones será determinada, en todo caso, por la empresa, según las necesidades de la organización del trabajo.

Aquellos trabajadores que, por razones de enfermedad o accidente, no hayan podido disfrutar estas vacaciones a lo largo del año natural a que se refiere el párrafo cuarto, dispondrán de un plazo de tres meses, a partir del momento de su reincorporación al trabajo, para el disfrute de las mismas que en todo caso tendrán lugar dentro del año natural siguiente como máximo. Este disfrute excepcional no podrá acumularse con ningún otro período de vacaciones y las fechas de disfrute se procurarán fijar de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El trabajador no perderá el derecho al disfrute de la vacación complementaria dentro del año natural por causa de cargas efectivas de trabajo.

Art. 34. *Permisos.*—1. 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) Por matrimonio del empleado: quince días naturales.

b) Dos días laborables, en los casos de nacimiento de hijo, régimen de acogimiento, adopción, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave y fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

En estos mismos supuestos y de acuerdo con la empresa, el trabajador podrá solicitar como máximo un permiso de un mes sin sueldo.

c) Un día 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

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 por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

f) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial.

2. Los días de permiso retribuido regulados en el número uno anterior, se entenderán referidos, en todo caso, a días naturales.

3. Las trabajadoras, por cuidado de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una reducción de la jornada normal de trabajo en una hora que podrán dividir en dos fracciones.

Lo dispuesto en el apartado anterior podrá ser aplicable al trabajador, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma el derecho que se regula.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez 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 aquella.

5. El trabajador, previo aviso y con autorización de la empresa y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

CAPÍTULO VII

Excedencias y otros supuestos

Art. 35. *Excedencias.*—1. Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación.

2. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

3. La excedencia forzosa, conforme a los supuestos que a continuación se regulan, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo; asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras que dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o la acogida y/o adopción en su caso. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de hasta tres años que, en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. En caso de trabajar ambos cónyuges, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Durante el primer año de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel o equivalente.

5. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubieran o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

6. En desarrollo del número seis del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias apreciadas por la empresa:

a) Necesidad de atender al cónyuge o familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica.

b) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidos en una situación de incapacidad temporal.

c) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional actual o a desempeñar en la empresa, así como su proyección profesional en la misma.

No podrá disfrutar de esta excedencia simultáneamente, más del 10 por 100 del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de diez empleados de dicho centro.

Esta excedencia no podrá volver a ser solicitada por el trabajador hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

8. La empresa en consonancia con lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores facilitará información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre la relación de trabajadores en situación de excedencia y el período de las mismas.

Art. 36. *Otros supuestos.*—1. En los supuestos de suspensión de la relación laboral por prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, debiendo reincorporarse al mismo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio.

2. La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, y ésta sea firme, se considerará supuesto suspensivo con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el capítulo IX sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

CAPÍTULO VIII

Previsión social

Art. 37. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal o maternidad.*—La empresa abonará a sus trabajadores cuando se encuentren en situación de incapacidad temporal o maternidad, la diferencia entre la prestación económica que reciba del régimen general de la Seguridad Social y el sueldo que les correspondería de estar prestando sus servicios normalmente sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses. Este complemento formará parte del salario a todos los efectos.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que corresponderían de estar prestando sus servicios normalmente.

Se considera ausencia justificada la asistencia a consultas médicas privadas para la realización de pruebas analíticas en general de las cuales se deberá entregar justificante en el departamento de personal.

Art. 38. *Seguro de vida.*—La empresa otorgará a su exclusivo cargo, para los empleados en activo un seguro de vida, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez por el siguiente capital para todas las categorías: 2.000.000 de pesetas. Este seguro tendrá una garantía complementaría que otorgue el pago de doble capital (4.000.000 de pesetas), para el caso de muerte por accidente, sea o no de trabajo, y del triple del capital (6.000.000 de pesetas) por accidente de circulación.

Las garantías cubiertas por la póliza suscrita con AGF, son las siguientes:

— Fallecimiento por cualquier causa.
— Fallecimiento por accidente.
— Fallecimiento por accidente de circulación.
— Incapacidad permanente total y absoluta.
— Incapacidad profesional.
— Invalidez permanente absoluta.
— Invalidez por accidente.
— Invalidez profesional por accidente.

Estas coberturas se garantizan mediante la contratación de una póliza para los empleados.

Una vez que se hubiera anticipado el capital asegurado con motivo de una incapacidad o invalidez antes señaladas, el seguro que se regula habrá quedado cumplido respecto del trabajador declarado inválido.

Este artículo con los capitales y coberturas que establece, entrará en vigor y producirá efecto a partir del día 1 de enero de 1998, prorrogándose hasta dicho momento de su entrada en vigor los capitales y coberturas asegurados conforme al convenio anterior.

Art. 39. *Cobertura de accidentes de trabajo.*—La representación legal de los trabajadores, en la empresa afectada por el presente convenio, deberá ser previamente informada por la dirección de la empresa, de la opción que vaya a ejercitar, res-

pecto a la prestación de las contingencias de accidentes de trabajo, y en la enfermedad profesional o común, en su caso, del personal a su servicio, en la entidad gestora del régimen general de la Seguridad Social o asociándose a una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social según el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley de Régimen General, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Art. 40. *Revisión médica.*—La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual, que será llevado a cabo a través del servicio médico que se mantiene mancomunadamente entre FASA-Renault y sus filiales.

CAPÍTULO IX

Ordenación jurídica de faltas y sanciones

Art. 41. *Definición y principios generales.*—1. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales derivados de lo establecido en el presente capítulo o de otras formas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.

2. Prevención: se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima social, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.

3. Las faltas podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimiento que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente, y los principios jurídicos que la conforman:

— Principio de legalidad y tipicidad: exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la ley (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).
— Principio «Non bis in ídem»: evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez (artículo 25.1 de la Constitución Española), sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.
— Principio de igualdad de trato y no discriminación (artículo 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores).
— Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse y la exigencia de imparcialidad.
— Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
— Principio de protección jurisdiccional de los derechos: las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente conforme al procedimiento establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 42. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia o transcendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves: todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.

c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.

e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa que produzcan daños en los mismos.

g) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

h) No comunicar a la empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones oficiales de ésta, con independencia del lugar de residencia del trabajador/a.

2. Faltas graves: todas aquellas que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se han de considerar incluidas las siguientes:

a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o como consecuencia de la misma se ocasionara perjuicio de alguna consideración para la empresa.

c) La omisión o no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad.

e) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público, así como la actitud notoria de acoso sexual.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros.

Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo grave para la integridad física o salud del propio trabajador, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la transcendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

h) Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio materiales de la empresa sin la debida autorización.

i) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos sicotrópicos o similares, puesta de manifiesto durante el trabajo.

j) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la empresa.

k) La negligencia, desinterés o descuido inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derivase perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

m) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine perjuicio grave para la empresa.

n) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de dos meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

3. Faltas muy graves: todas aquellas que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:

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

b) El hurto o el robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

c) La simulación de enfermedad o accidente, así como la simulación de la presencia de otro trabajador en la empresa. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) Diez o más faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.

e) La falta de asistencia al trabajo de tres días dentro de un período de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique.

f) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la empresa.

g) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa.

h) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía puesta de manifiesto durante, la jornada laboral, sin perjuicio de lo previsto al respecto en el capítulo relativo a seguridad y salud en el trabajo.

Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

j) Desarrollar una actividad, por cuenta propia o ajena, que esté en concurrencia desleal con la actividad de la empresa.

k) Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

l) Actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

m) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la entidad que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive grave perjuicio para la empresa.

n) La reincidencia en la omisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de seis meses desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre las mismas.

Art. 43. *Retrasos.*—A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horarios flexibles: todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.

2. Cuando no exista horario flexible: el retraso injustificado en la hora de entrada superior a los diez minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de diez minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho período tendrá la consideración de tiempo debido de trabajo a los correspondientes efectos.

Art. 44. *Procedimiento sancionador.*—1. Régimen jurídico.

1.1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que se establece en el presente convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

1.2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la dirección de la misma sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta, a los consiguientes efectos.

1.3. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho período la empresa comunicará, en su caso la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia, compatible con lo previsto en materia de prescripción.

Las faltas graves y muy graves, requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente «enterado», pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación en la empresa.

1.4. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

1.5. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.

1.6. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del comité de empresa, delegados de per-

sonal o delegados sindicales, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y/o sindicales si le consta formalmente a la empresa su afiliación sindical.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, haciendo constar la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso, se procederá a la imposición de sanción, al archivo o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

1.7. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

Art. 45. *Prescripción.*—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días del mes siguiente a la fecha de su comisión; para las faltas graves a los veinte días del mes siguiente a la fecha de su comisión, y para las muy graves a los sesenta días de la fecha de su comisión.

Art. 46. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:
— Amonestación verbal.
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:
— Amonestación por escrito.
— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:
— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
— Inhabilitación temporal para el ascenso por un período de hasta tres años.
— Despido disciplinario.

Art. 47. *Cancelación.*—Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los dos meses, las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses.

La cancelación podrá operar, en su caso, con plazos más reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes, siendo su concesión facultativa de la empresa.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 48. *Disposición general.*—En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Art. 49. *Vigilancia de la salud.*—La empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 50. *Representación del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.*—Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Art. 51. *Formación.*—1. Es criterio de las partes firmantes del presente convenio que la formación en materia de prevención, en los términos del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, constituya parte de los programas y proyectos formativos que se desarrollen en la empresa como complemento de la calificación profesional y para favorecer la sensibilización en esta materia en todos los niveles de empresa.

2. En el seno del comité de prevención de riesgos laborales se analizarán y valorarán posibles iniciativas sectoriales que fomenten la formación en materia de prevención.

Art. 52. *Protección de la maternidad.*—Sin perjuicio de lo establecido al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras en estado de gestación que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización o máquinas fotocopiadoras, tendrán derecho a traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Art. 53. *De los trabajadores y sus representantes.*—1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento, de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio.

3. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y siguientes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET). En el supuesto de acordarse con la empresa que la asamblea tenga lugar en hora de trabajo se acordarán también las medidas oportunas para asegurar que su desarrollo no perjudique la prestación del servicio.

4. Se entenderá por representantes legales de los trabajadores a los comités de empresa, delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de empresa (SSE), que tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio.

Art. 54. *De los sindicatos y de los delegados sindicales.*—1. Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus representantes unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa en su conjunto.

Los sindicatos, especialmente los que tienen consideración de más representativos, son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes legales de los trabajadores.

2. A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

3. Las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos estarán representadas por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa, en la forma y con los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Art. 55. *De los comités de empresa y de los delegados de personal.*—1. Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la ley y el presente convenio expresamente determinen en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

2. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del comité de empresa y delegados de personal.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de la representación sindical, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

4. En caso de inspección por la autoridad laboral competente que concluyera en acta por falta muy grave de la que pudiera deducirse cuestiones que afecten a la estabilidad futura de la plantilla de la empresa, de su totalidad o parcialmente, se pondrá este hecho en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores mediante entrega de un informe por parte de la dirección del contenido del acta en que tales cuestiones se susciten.

Art. 56. *De los miembros de la representación de los trabajadores en la comisión mixta.*—Los miembros de la representación de los trabajadores en la comisión mixta-paritaria de interpretación y seguimiento de este convenio tendrán las siguientes facultades:

1. Las que específicamente se recogen en el convenio presente para dicha representación y las derivadas que sean necesarias para su cumplimiento.

2. Las de interpretación del convenio, junto con la representación empresarial, y el seguimiento de su aplicación.

CAPÍTULO XII

Política de empleo

Art. 57. *Política de empleo.*—Las partes firmantes son conscientes del problema de desempleo existente y de la necesidad y de la posibilidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo, sanas, estables, crecientes y competitivas.

Para ello se considera conveniente adoptar métodos previsionales y de planificación que oriente las políticas de recursos humanos en la empresa.

Se tratará en todos los casos de conjugar los intereses de las partes, mediante los mecanismos de diálogo social.

Art. 58. *Promoción del empleo desde el convenio.*—En el presente convenio se acuerdan diversas cláusulas a través de las cuales se pretende impulsar la promoción del empleo en la empresa.

En ese sentido cabe reseñar las regulaciones referentes a horas extraordinarias, promociones y ascensos, formación... etcétera, considerando que las actuaciones que se desprenden de estos temas y en especial de la formación, cumplen una función decisiva en la estabilidad del empleo y en la dinamización de las carreras profesionales, repercutiendo positivamente en el empleo dentro de la empresa.

Asimismo, se ha considerado conveniente constituir un grupo de trabajo desde la propia comisión mixta que tiene como objetivo el seguimiento, estudio y desarrollo de elementos que favorezcan la promoción del empleo en la empresa.

Art. 59. *Principios generales.*—Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

— Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
— Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
— Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato.
— Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
— Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Art. 60. *Instrumentos de política activa de empleo.*—Como instrumentos de política activa de empleo se establecen las siguientes reglas de aplicación:

1. Durante la vigencia del presente convenio, la empresa afectada no podrá suscribir contratos laborales a jornada completa con personal que mantenga una relación, laboral a jornada normal en otra empresa, o esté en situación de jubilación, con vigilancia por las partes del cumplimiento de la normativa sobre pluriempleo.

2. La empresa podrá establecer cualquier tipo de contrato laboral, regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y de promoción y fomento del empleo, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con especial observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

3. El fraude de ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

4. Con objeto de dinamizar la plantilla, potenciando la carrera profesional a través de la formación, se promoverá la contratación de trabajadores jóvenes.

5. Mediante los mecanismos de participación previstos legalmente, se realizará el seguimiento específico de las reglas y pautas aquí enunciadas en materia de política de empleo.

6. En dicho contexto de diálogo social, la empresa informará, con la periodicidad prevista legalmente, a la representación legal de los trabajadores sobre la plantilla del personal que preste servicio, con expresión de los datos e informaciones necesarios para conocer la situación de la plantilla y del empleo en la empresa, así como su evolución probable. De igual modo informará sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades contractuales que serán utilizadas, así como de los supuestos de subcontratación.

Igualmente, durante el mes de enero de cada año, la empresa entregará a la representación legal de los trabajadores la relación y datos laborales del personal en plantilla para conocer su situación en dicho momento.

7. Con carácter anual y a través del diálogo social se considera conveniente realizar un análisis de la situación y evolución de los aspectos más relevantes en materia de relaciones laborales y recursos humanos que se contemplan en este convenio.

8. La comisión mixta-paritaria del convenio tendrá como competencia diferenciada el seguimiento del grado de desarrollo y observancia de los principios y reglas enunciadas en materia de política de empleo y, en especial, la evolución del empleo en la empresa y sus características.

CAPÍTULO XIII

Comisión mixta paritaria del convenio

Art. 61. *Comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del convenio.*—Conscientes la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio, de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones sociales de la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento del presente convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

a) Interpretación del presente convenio.

b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del mismo.

c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquéllos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación del presente convenio.

Serán vocales de la comisión dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación legal de los trabajadores, con igual proporción que la comisión negociadora.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los siete días siguientes a la fecha de solicitud de la misma.

Se designa como secretario de la comisión mixta paritaria a don Sebastián Padilla García, a quien habrá de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar de la misma, dentro del plazo antes señalado y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada representación, cualquiera que sea el número, de los vocales tiene un voto.

En el supuesto de falta de acuerdo, la comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos no vinculantes que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

Las decisiones de la comisión mixta se emitirán por escrito en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la reunión. Dicho plazo podrá ampliarse un mes más cuando la complejidad del tema planteado o por la necesidad de realizar pruebas o comprobaciones, así lo acordara la comisión.

La solicitud de intención de la comisión mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial según proceda.

Madrid, 7 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.391/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 7 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Confección de Guantes de Piel y Similares», suscrito por la comisión negociadora. (Código número 2801005).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Confección de Guantes de Piel y Similares», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 1 de febrero de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Acta única

Por la parte patronal:

— Don Luis Díaz.

Por la parte social:

— Don José Mesa Ortega. Unión General de Trabajadores.

— Don Luis Milán Pascual. Comisiones Obreras.

En Madrid, a 1 de febrero de 2001, se reúnen las personas que al margen se relacionan, que constituyen la comisión negociadora de la subida salarial del convenio colectivo de «Confección de Guantes de Piel y Similares» de la Comunidad de Madrid, para el año 2001.

Se inicia la sesión, procediéndose a la lectura del texto del artículo 14 del convenio colectivo para los años 2000 y 2001. Y a la vista de lo establecido en el mismo, y constatado que el índice de precios al consumo del año 2000, ascendió al 4 por 100 y que el índice de precios al consumo previsto para el año 2001 es de un 2 por 100, se procede por las partes a la elaboración de las tablas salariales y demás conceptos económicos del convenio, quedando redactada la tabla económica del mismo en los términos que se recogen en el anejo a esta acta. Examinada por las partes y, encontrándose conforme por los presentes, se procede a su firma.

Y sin nada más que tratar, se levanta la reunión en el lugar y fecha arriba indicados.

ANEJO

Tabla económica

Categorías	*Diario*	*Mensual*	*Anual*
Personal administrativo:			
Oficial de primera	3.634	109.020	1.635.300
Auxiliares	3.186	95.580	1.433.700
Viajantes	3.634	109.020	1.635.300
Telefonista	3.634	109.020	1.635.300
Personal técnico no titulado:			
Encargado/maestro guantero	4.082	122.460	1.836.900
Encargado de taller	3.335	100.050	1.500.750
Personal subalterno:			
Mozo de almacén	3.186	95.580	1.433.700
Limpiador/a	2.738	82.140	1.232.100
Personal de taller:			
Cortador	3.634	109.020	1.635.300
Oficial/a fendedor/a	3.186	95.580	1.433.700
Oficial/a rascador/a	3.186	95.580	1.433.700
Ayudante/a fenda y corte	2.738	82.140	1.232.100
Oficial/a de costura	3.186	95.580	1.433.700
Oficial/a modelista	3.186	95.580	1.433.700
Oficial/a de plancha	2.889	86.670	1.300.050
Ayudante de costura	2.738	82.140	1.232.100

2. Pagas extras de julio y Navidad: la cuantía de estas pagas se corresponde con la mensual para las respectivas categorías más la antigüedad.

3. Plus de transporte: plus de transporte que se devenga en once mensualidades pero se abona en doce mensualidades: 3.217 pesetas.

4. Dietas: cuando realicen las comidas fuera de la residencia y pernoctaciones en su domicilio: 1.122 pesetas, por cada comida. Cuando realicen las dos comidas fuera de la residencia y pernocten fuera de la misma: 5.605 pesetas.

5. Kilometraje. Kilómetro: treinta y cuatro pesetas.

6. Canon de negociación: 25.000 pesetas.

Madrid, 7 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.393/01)