

BOLETIN DE LA COMUNIDAD DE MADRID OFICIAL



Suplemento al número 97, correspondiente al día 25 de abril de 2001

Fascículo I

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

Convenios colectivos

- 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 «Overlease, Sociedad Anónima». (Código número 2811082) 3
- 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 laudo arbitral de 22 de febrero de 2001 sobre interpretación del artículo 11 del acuerdo colectivo del «Transporte de Mercancías por Carretera» de la Comunidad de Madrid para el año 2000. (PAM-41/2001) 16
- Resolución de 12 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 «Comercio de Alimentación» suscrita por la comisión mixta. (Código número 2800715) 17
- Resolución de 12 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 «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima», (personal Flota de los Buques Cemenmar Uno, Dos y Cuatro). (Código número 2809441) 19
- Resolución de 12 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 «Huarbec Servicios, Sociedad Anónima» (recogida de residuos sólidos y limpieza viaria de Villanueva de la Cañada). (Código número 2809221) 33
- Resolución de 12 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 «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» (división de lavado de Alcalá de Henares). (Código número 2810512) 38
- Resolución de 12 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 «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima (CESPA, Sociedad Anónima)» —recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes—. (Código número 2806981) 51
- Resolución de 15 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 la empresa «Buhler, Sociedad Anónima». (Código número 2810462) 61
- Resolución de 15 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 «Gonzalo Pascual Arias (Autobuses Urbanos de Alcalá de Henares)». (Código número 2800282) 64
- Resolución de 15 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Em-

<p>pleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» suscrito por Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (CEVIR), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME), Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. (Código número 2800725) 70</p> <p>— Resolución de 15 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 «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor», suscrito por ASEVAL, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2800115) 71</p> <p>— Resolución de 15 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 «Eulen, Sociedad Anónima» y miembros del comité de empresa. (PCM-53/2001) 72</p> <p>— Resolución de 15 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 «Berlimed, Sociedad Anónima» y el comité de empresa. (PCM-54/2001) 73</p> <p>— Resolución de 19 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 «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima». (Código número 2803942) 74</p> <p>— Resolución de 22 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio</p>	<p>colectivo de «Fain Ascensores, Sociedad Anónima». (Código número 2811482) 84</p> <p>— Resolución de 22 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 «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Comercio al por Mayor de estas Actividades y Afines», suscrito por la Asociación Profesional Empresarial de Operadores de Vinos de Mesa y Vinos de Tierra (AVIMES), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2802325) 87</p> <p>— Resolución de 22 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 «Kraft Foods España, Sociedad Anónima» —Centro de Condesa de Venadito—. (Código número 2807152) 89</p> <p>— Resolución de 22 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 «Distribución de Prensa y Revistas», suscrito por AMADEP (Asociación Madrileña de Distribuidores de Ediciones Periódicas no Diarias), ADIPRENS (Asociación de Distribuidores de Prensa de la Comunidad de Madrid), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2807565) ... 97</p> <p>— Resolución de 26 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 «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima». (Código número 2808272) 116</p>
--	---

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

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 «Overlease, Sociedad Anónima». (Código número 2811082).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Overlease, 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Convenio 2000 «Overlease, Sociedad Anónima»

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *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.º *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.º *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.º *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.º *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.º *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.º *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.º *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.º *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.º 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. tesoro.	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	Asistent 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

N.º de orden	Nombre puesto	Categoría
8	Programador 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	Programador 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 calificadoros 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 posibilite 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 64.1, apartado 4.º 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.*

<i>Categoría</i>	<i>Nivel</i>	<i>Importe</i>
Licenciado 1	Único	3.542.539
	6	6.851.475
	5	6.654.436
	4	6.457.399
	3	6.260.362
	2	6.036.516
2	1	5.812.669
	6	5.812.669
	5	5.588.822
	4	5.364.977
	3	5.141.132
	2	4.915.944
3	1	4.690.758
	6	4.690.758
	5	4.465.569
	4	4.240.385
	3	4.015.201
	2	3.830.204
4	1	3.645.207
	6	3.645.207
	5	3.460.209
	4	3.275.214
	3	3.090.219
	2	2.968.748
5	1	2.847.272
	6	2.847.272
	5	2.725.800
	4	2.604.334
	3	2.482.858
	2	2.378.898
6	1	2.274.938
	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 disfrutará, además de su sueldo, de aumentos por años de servicio, según la siguiente tabla de valores:

	Unitario	Acumulado
1.º trienio	26.142	26.142
2.º trienio	26.142	52.284
3.º trienio	43.266	95.551
4.º trienio	60.401	155.952
5.º trienio	77.525	233.477
6.º trienio	30.998	264.475
7.º trienio	59.440	323.915
8.º trienio	32.035	355.950
9.º 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 men-

sualidades 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 utilicen 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 «Overlease, 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:

$$\frac{\text{Salario real} + \text{antigüedad}}{\text{Número de horas anuales de trabajo}}$$

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 supues-

to 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 complementaria 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 trascendencia 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 trascendencia 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 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.

(03/6.392/01)

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 laudo arbitral de 22 de febrero de 2001 sobre interpretación del artículo 11 del acuerdo colectivo del «Transporte de Mercancías por Carretera» de la Comunidad de Madrid para el año 2000. (PAM-41/2001).

Visto el laudo dictado con fecha 22 de febrero de 2001 por el árbitro designado expresamente por la empresa Exel Logistics, Sociedad Anónima y el presidente del comité de dicha empresa, a fin de poner término a las diferencias surgidas entre dichas partes sobre la interpretación del artículo 11 del Acuerdo Colectivo del «Transporte de Mercancías por Carretera» de la Comunidad de Madrid para el año 2000, de acuerdo con lo dis-

puesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir en el Registro Especial de Convenios Colectivos el Laudo Arbitral de 22 de febrero de dos mil uno.
- 2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En la ciudad de Madrid, a veintidós de febrero de dos mil uno, don Alfredo Montoya Melgar, catedrático de derecho de trabajo y de la Seguridad Social, actuando como miembro del cuerpo de árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, designado expresamente por las partes en conflicto, conforme al convenio arbitral por ellas suscrito al amparo de lo previsto en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de 22 de noviembre de 1994, modificado por Acuerdo de 22 de mayo de 1998, y su reglamento de funcionamiento, publicado en los BOLETINES OFICIALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID números 167 (16 de julio de 1998) y 235 (3 de octubre de 2000), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En conflicto colectivo la interpretación del artículo 11 del acuerdo colectivo del «Transporte de Mercancías por Carretera» de la Comunidad de Madrid para el año 2000 (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 302, 20 de diciembre de 2000), regulador del plus de nocturnidad. Han sido partes, de un lado, don José Luis Santos García, presidente del comité de empresa, de Exel Logistics, Sociedad Anónima, con domicilio en Madrid, calle Tordegrillos, número 1, 2 A y de otro don Juan Ramón Alfageme Rojo, representante de la empresa, con domicilio en Madrid, carretera N 506 Fuenlabrada-Pinto, kilómetro 20.

ANTECEDENTES

1. El artículo 11 del acuerdo colectivo de referencia dispone que:

«Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de trabajo a turnos, percibirá un plus de nocturnidad del 20 por 100 del salario base y antigüedad correspondiente a cada hora trabajada dentro de dicho período».

2. La representación de los trabajadores de la empresa Exel Logistics, Sociedad Anónima plantea, en su escrito introductorio el trámite de conciliación y mediación, de 9 de enero de 2001, conflicto sobre abono del plus de nocturnidad (artículo 11 del convenio) con el objeto y pretensión de cobrar la hora nocturna según la fórmula «(salario base anual más antigüedad anual) dividido por jornada anual será igual a X más 20 por 100».

3. Realizado el acto de conciliación el día 5 de febrero de 2000, la representación de los trabajadores se ratifica en su escrito introductorio, y la representación empresarial se opone al mismo, aviniéndose ambas partes a someterse a un arbitraje de derecho y formalizando al efecto el correspondiente convenio arbitral.

4. Aceptada su designación por el árbitro que suscribe, las partes fueron convocadas a una audiencia con el mismo, que tuvo lugar el día 16 de febrero en la sede el Instituto Laboral de Madrid, y en cuyo curso las partes realizaron las alegaciones que estimaron pertinentes, respondiendo asimismo a las preguntas que les fueron planteadas por el árbitro. En dicho trámite de audiencia, las partes ratificaron los puntos de vista expuestos en el acto de conciliación.

5. En el curso del indicado trámite de audiencia, el árbitro propuso a las partes, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.5 del reglamento de referencia, la fijación del plazo de emisión del laudo; plazo cuya terminación, de común acuerdo, quedó establecida en el día 26 de febrero.

6. Asimismo, el árbitro comunicó a las partes en el curso del trámite de audiencia la posibilidad de que hicieran llegar a aquel las alegaciones o datos complementarios que considerasen oportunos.

7. Tanto la representación de los trabajadores como la de la empresa han hecho llegar al árbitro sendos escritos en los que argumentan sus respectivas pretensiones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La cuestión sometida al presente procedimiento arbitral se concreta en la interpretación del artículo 11 del acuerdo colectivo del «Transporte de Mercancías por Carretera» de la Comunidad de Madrid para el año 2000, y, específicamente, a la determinación de la base de cálculo del plus de nocturnidad procedente según dicho precepto.

2. El marco legal en el que se sitúa la cuestión litigiosa es el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, que, tras la reforma operada por la Ley 11/1994, se limita a remitir la retribución específica correspondiente al plus de nocturnidad a lo que determine la negociación colectiva, a la que, consiguientemente, se traspaasa la facultad reguladora en la materia, reconociéndole el máximo ámbito de discrecionalidad.

3. Correspondiendo a la negociación colectiva la competencia para determinar la remuneración específica del plus de nocturnidad, resulta evidente que la resolución del presente litigio pende del contenido que los negociadores han querido dar al referido artículo 11 del acuerdo, dotado de eficacia de convenio colectivo de sector.

4. El citado artículo 11 del acuerdo dispone que el plus de nocturnidad consiste en el 20 por 100 del salario base y antigüedad correspondiente a cada hora trabajada dentro de dicho período (esto es, el período nocturno, entre las diez de la noche y las seis de la mañana). La cuestión se centra en determinar si el concepto de salario base empleado en el acuerdo debe referirse a un módulo diario/mensual o, por el contrario, a un módulo anual en el que quedaría incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

5. El concepto de salario base se aclara en el propio acuerdo, cuyo artículo 6.2.a) lo remite al salario que figura para cada categoría profesional en las tablas salariales (anexos I y II), del citado artículo 6.2.a) se deduce claramente que el salario base no integra ni el concepto de antigüedad, ni el plus de convenio, ni las gratificaciones extraordinarias, conceptos que aparecen definidos en epígrafes independientes del salario base. Por otra parte, el artículo 13 del acuerdo se-

para el salario base y la remuneración de las vacaciones, como conceptos independientes cuando dispone que las vacaciones serán retribuidas en función del salario base..., etcétera.

6. La interpretación conjunta de los artículos 11, 6.2.a) y 13, así como de las tablas salariales del acuerdo, lleva a la conclusión de que el salario base que los negociadores fijaron para el cálculo del plus de nocturnidad fue el previsto en las referidas tablas (pesetas/mes, o, dividido por treinta pesetas/día; y, de nuevo dividido por ocho pesetas/hora). Los negociadores no fijaron —como podían haber hecho en ejercicio de su plena libertad negocial— un módulo de cálculo anual globalizado que incluyera las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones y festivos; posibilidad ésta que sí han aceptado otros convenios (así, el convenio de servicios municipales de transportes urbanos, que preveía el cómputo anual dividiendo los devengos totales del año por 1.721: STSJ Cantabria 27 de julio 1999, Aranzadi Social, diciembre 1999, número 16, referencia 3387; de modo similar, Sentencia Audiencia Nacional 4 mayo 1994, Actualidad Laboral 1994-2, referencia 1.063).

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento al que se han sometido expresamente las partes

HA RESULTADO

Declarar que el artículo 11 del acuerdo colectivo del «Transporte de Mercancías por Carretera» de la Comunidad de Madrid para el año 2000 debe interpretarse en derecho en el sentido de que el plus de nocturnidad ha de tomar como módulo de cálculo el salario base (y antigüedad) mensual (o su traducción diaria, dividiendo el importe mensual por treinta; o su traducción horaria, dividiendo el importe diario por el número de horas/día). Consiguientemente, no procede interpretar en derecho que el citado artículo 11 permita la determinación del plus de nocturnidad sobre una base retributiva computada de modo anual.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo, en los términos establecidos en el artículo 23.1 del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, pudiendo ser impugnado ante la Jurisdicción Social de conformidad con lo previsto en el artículo 23.2 de dicho reglamento.

Por el secretario del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid se procederá a la notificación del presente laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas pertinentes para su registro y publicación oficial.

Dado en Madrid a veintidós de febrero de dos mil uno.

Firmado y rubricado: don Alfredo Montoya Melgar.

Madrid, 7 de marzo de 2001. — El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.396/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 12 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 «Comercio de Alimentación» suscrita por la comisión mixta. (Código número 2800715).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de Alimentación» suscrito por la comisión mixta del mismo el día 8 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.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Representación empresarial:

Asociación Madrileña de Empresarios de Alimentación (La Única):

- Don Mariano Sancho Herrero.
- Don Jerónimo Corral Genicio.

Asociación de Detallistas de Aves, Huevos y Caza de Madrid (ASDHAC):

- Don José Fernando Sánchez Díaz.

Asociación de Empresarios Detallistas de Pescados y Productos Congelados (ADEPESCA):

- Don Guillermo Fabra Bernal.

Asociación de Empresarios Detallistas de Frutas y Productos Hortícolas:

- Don José Luis Rodríguez Flores.

Representación social:

Comisiones Obreras (CCOO):

- Doña Paloma Vega López.
- Don Martín Martínez García.
- Don Félix García-Mascaraque Peña.

FETESE-Unión General de Trabajadores:

- Don José Manuel Nogales.
- Don Andrés Ortiz Rey.
- Don Francisco Prieto.

En Madrid, siendo las 12,00 horas del día 8 de febrero de 2001, se reúnen en los locales de la Asociación de detallistas de Pescados, sitos en la calle Fernández de la Hoz, número 32, 28010 Madrid, los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales, relacionadas al margen, para efectuar la revisión salarial del convenio colectivo del «Comercio de Alimentación» para el año 2000.

EXPONEN

Primero. Las partes se reconocen capacidad legal suficiente, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para la revisión salarial del convenio del «Comercio de Alimentación» para el año 2000.

Segundo. Que conforme a lo dispuesto en el artículo 57 del convenio colectivo, queda constituida la comisión mixta del convenio colectivo de «Comercio de Alimentación» de Madrid.

En virtud de cuanto anteceden.

ACUERDA

Tras dejar constancia que el índice de precios al consumo real oficial del año 2000 ha sido del 4 por 100, la comisión mixta acuerda proceder a efectuar la revisión salarial en la diferencia entre el incremento aplicado del 2 por 100 al 4 por 100 del índice de precios al consumo real, en 2 por 100, sobre el salario base y antigüedad o antigüedad consolidada.

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

Los atrasos correspondientes de la revisión salarial del año 2000 se abonarán dentro de los tres primeros meses del año 2001.

Lo que firman y rubrican como prueba de conformidad en Madrid, a 8 de febrero de 2001.

			Salario mensual	Salario anual
<i>Grupo 0:</i>				
Director	Nivel	I	157.289	2.359.335
Jefe de personal	Nivel	II	127.277	1.909.155
Jefe adm. financiero	Nivel	II	127.277	1.909.155
<i>Grupo V:</i>				
Jefe de compras	Nivel	I	127.277	1.909.155
Jefe de ventas	Nivel	I	127.277	1.909.155
Jefe de serv. técnicos	Nivel	I	127.277	1.909.155
Jefe de expansión	Nivel	I	127.277	1.909.155
Médico	Nivel	I	127.277	1.909.155
Encargado general	Nivel	II	118.043	1.770.645
Jefe establecimiento	Nivel	III	109.689	1.645.335
<i>Grupo IV:</i>				
Jefe de almacén	Nivel	I	100.376	1.505.640
Jefe de mantenimiento	Nivel	I	100.376	1.505.640
Jefe de grupo	Nivel	II	96.236	1.443.540
ATS	Nivel	II	96.236	1.443.540
<i>Grupo III:</i>				
Encarg. sec. supermerc.	Nivel	I	86.920	1.303.800
Capataz	Nivel	I	86.920	1.303.800
Jefe de sección	Nivel	II	85.890	1.288.350
Representante	Nivel	III	82.789	1.241.835
Comprador	Nivel	III	82.789	1.241.835
<i>Grupo II:</i>				
Dependiente	Nivel	I	84.421	1.266.315
Conductor 1.ª y 1.ª espec.	Nivel	I	84.421	1.266.315
Contable	Nivel	II	82.789	1.241.835
Oficial administrativo	Nivel	II	82.789	1.241.835
Secretario/a	Nivel	II	82.789	1.241.835
Cajero	Nivel	II	82.789	1.241.835
<i>Grupo I:</i>				
Visitador auto. serv.	Nivel	I	80.061	1.200.915
Aprendiz mayor 18 años	Nivel	I	80.061	1.200.915
Ayudante dependiente	Nivel	I	80.061	1.200.915
Cobrador	Nivel	I	80.061	1.200.915
Telefonista	Nivel	I	80.061	1.200.915
Auxiliar administrativo	Nivel	I	80.061	1.200.915
Auxiliar caja	Nivel	I	80.061	1.200.915
Personal limpieza	Nivel	I	80.061	1.200.915
Conductor 2.ª	Nivel	I	80.061	1.200.915
Profesional oficio	Nivel	I	80.061	1.200.915
Mozo	Nivel	I	80.061	1.200.915

			Salario mensual	Salario anual
Mozo especialista	Nivel	I	80.061	1.200.915
Envasador reponedor	Nivel	I	80.061	1.200.915
Rotulista	Nivel	I	80.061	1.200.915
Aprendiz menor 18 años	Nivel	II	74.116	1.111.740
Aux. caja menor 18 años	Nivel	II	74.116	1.111.740

Madrid, 12 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.710/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 12 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 «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima», (personal Flota de los Buques Cemenmar Uno, Dos y Cuatro). (Código número 2809441).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima» (personal Flota de los Buques Cemenmar Uno, Dos y Cuatro), 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

«Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima» III convenio personal de flota (2001-2005)

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—1.1. Territorial: el presente convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo de la flota de la empresa «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima» constituida por los Buques Cemenmar Uno, Cemenmar Dos y Cemenmar Cuatro.

1.2. Personal y funcional: las estipulaciones del presente convenio afectan y obligan al personal que presta sus servicios en los centros de trabajo especificados en el punto anterior, en tanto no se modifiquen las condiciones registrales de

los mismos. De ser modificado el registro de alguno de dichos buques, sería de aplicación la disposición adicional sexta.

1.3. Temporal: una vez firmado este convenio, retrotraerá sus efectos económicos al día primero de enero de 2001, finalizando a todos los efectos el 31 de diciembre de 2005.

Art. 2.º *Incrementos y actualización.*—2.1. Las tablas de valores que figuran en los anexos y en el articulado de este convenio, son las correspondientes a 2001, primer año de vigencia del mismo, reflejando los siguientes incrementos sobre los valores anteriores:

— 2 por 100 sobre los conceptos salariales, respecto a 2000, actualizados por desviación índice de precios al consumo, con excepción del plus de domingos y festivos, cuyos valores se fijan en el artículo 28.

2.2. Años 2002 y 2003: todos los conceptos salariales se incrementarán en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno, con excepción del plus de domingo y festivos, cuyo importe para estos años se fijan en el artículo 28.

2.3. Años 2004 y 2005: todos los conceptos salariales se incrementarán en índice de precios al consumo previsto por el gobierno, más 0,5 por 100, con excepción del plus de festivo, cuyo importe para estos años se fijan en el artículo 28.

2.4. Cláusulas de revisión:

Año 2001: si el índice de precios al consumo real de este año, calculado a 31 de diciembre, excede del 2,5 por 100, se abonarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2001, las cantidades resultantes, por la diferencia entre el índice de precios al consumo real y el 2,5 por 100, calculadas sobre todos los conceptos salariales, con excepción del plus de domingos y festivos.

Año 2002: si el índice de precios al consumo real de este año, calculado a 31 de diciembre, excede en 0,5 por 100 el índice de precios al consumo previsto, se abonarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2002, las cantidades resultantes, por la diferencia entre el índice de precios al consumo real y el previsto más 0,5 por 100, calculadas sobre todos los conceptos salariales, con excepción del plus de domingos y festivos.

Año 2003: si el índice de precios al consumo real de este año, calculado a 31 de diciembre, excede en 0,5 por 100 el índice de precios al consumo previsto, se abonarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2003, las cantidades resultantes, por la diferencia entre el índice de precios al consumo real y el previsto más 0,5 por 100, calculadas sobre todos los conceptos salariales, con excepción del plus de domingos y festivos.

Año 2004: si el índice de precios al consumo real de este año, calculado a 31 de diciembre, excede el índice de precios al consumo previsto, se abonarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2004, las cantidades resultantes, por la diferencia entre el índice de precios al consumo real y el previsto, calculadas sobre todos los conceptos salariales, con excepción del plus de domingos y festivos.

Año 2005: si el índice de precios al consumo real de este año, calculado a 31 de diciembre, excede el índice de precios al consumo previsto, se abonarán, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2005, las cantidades resultantes, por la diferencia entre el índice de precios al consumo real y el previsto, calculadas sobre todos los conceptos salariales, con excepción del plus de domingos y festivos.

Art. 3.º *Compensación y absorbibilidad. Vinculación a la totalidad.*—3.1. Las retribuciones pactadas en este convenio sustituyen, compensan y absorben, cualquier percepción económica que en razón de la prestación del trabajo en esta empresa pudiese existir, y que no se encuentre recogida expresamente en el articulado, con excepción de los suplidos

que, en virtud de las disposiciones reglamentarias vigentes, sean abonables.

3.2. Las mejoras salariales o de otro orden, que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativa, jurisprudenciales, o pactos sindicales de cualquier rango, jurisdicción o ámbito, serán absorbibles o compensables con las pactadas en él, salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos por hora trabajada, computados exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo, sean superiores a los ingresos totales, también por hora trabajada, en cómputo anual que resulte de lo pactado en este convenio.

3.3. Quedan exceptuadas de compensación las mejoras de derecho necesario que pudieran ser establecidas mediante ley o tratado internacional durante la vigencia de este convenio y que por su propia naturaleza, disposición legal o tratado de adhesión, no lo admitan.

3.4. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en concepto anual, por lo que, en el supuesto de alteración de lo pactado en él, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores o por cualquier otra causa legal, jurisprudencial, administrativa o pacto sindical durante el período de su vigencia, dará lugar a la reconsideración total de su contenido, sin que pueda alegarse la existencia de condición más beneficiosa por aplicación parcial de sus cláusulas.

3.5. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, convenios internacionales y demás normas de carácter general que sean aplicables, con las especialidades que la naturaleza de la prestación del trabajo en el mar hagan necesarias.

Art. 4.º *Comisión paritaria.*—4.1. Las discrepancias que pudieran surgir en la interpretación del presente convenio, corresponderá a una comisión mixta de representantes que, a falta de acuerdo, elevará lo actuado ante los órganos jurisdiccionales del orden social según la índole del asunto. La comisión estará formada por dos vocales, por parte de la dirección y dos vocales elegidos por el comité de empresa, de entre los que forman la comisión deliberadora de este convenio, estableciéndose los acuerdos por mayoría de la mitad más uno de los presentes.

4.2. Están legitimados para plantear cuestiones ante la comisión paritaria, la dirección de la empresa, el comité de flota y los delegados sindicales, así como los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

4.3. El procedimiento se desarrollará de la siguiente forma:

a) Si la cuestión debatida es presentada por la dirección de la empresa o el comité de flota, se celebrará una reunión previa del comité con la dirección para tratar de resolver las discrepancias en dicha reunión. En caso de que las discrepancias continuasen, se levantará acta fijando el punto controvertido y las posturas de ambas partes y, una vez firmada por la dirección y el comité, se elevará copia al presidente junto con la documentación que proceda. Dicho acta deberá contener, si procede, el nombramiento de la persona que deberá presidir la comisión paritaria o el acuerdo de remisión para su nombramiento a la autoridad laboral. El presidente deberá convocar una reunión en el plazo de diez días desde la recepción de la documentación y aceptación de su nombramiento. Celebrada ésta sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía a la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda, acompañando en todo caso a su reclamación las actas de las reuniones precedentes.

b) En el caso de que la cuestión fuese presentada por un trabajador, éste deberá entregar escrito razonado al comité de flota, quien en reunión interna informará dicho escrito, enviando copia del mismo a la dirección de la empresa. Esta convocará una reunión con los vocales representantes de los trabajadores y de la empresa en la comisión paritaria, procediéndose de igual manera que en el punto anterior.

c) En el caso de que la cuestión fuera planteada por un delegado sindical que no sea miembro de la comisión negociadora, el procedimiento será el descrito en el apartado a), con la variante de que el delegado sindical podrá asistir a dichas reuniones con voz pero sin voto.

Art. 5.º *Denuncia.*—Este convenio se prorrogará, una vez finalizado, por espacios consecutivos de un año, de no mediar denuncia por alguna de las partes. Dicha denuncia podrá ser cursada, independientemente por las partes y al organismo competente, durante los tres meses últimos antes de su vencimiento, enviando una copia de dicha denuncia a la otra parte, mediante telegrama. Hasta tanto no entre en vigor el nuevo convenio que se negocie, se prorrogará la vigencia del presente.

CAPÍTULO II

Régimen de personal

Art. 6.º *Contratación.*—6.1. La dirección de la empresa podrá contratar libremente al personal que necesite para su operabilidad, sin más limitaciones que las legales.

6.2. El período de prueba, al cual no renuncia la dirección en ningún caso, sin que tenga que constar en documento individual, tendrá la duración siguiente:

— Titulados: cuatro meses de trabajo efectivo.

— Maestranza y subalternos: tres meses de trabajo efectivo.

Durante dicho período, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándose a la otra parte con un preaviso de ocho días.

En el caso de que el período de prueba expire en el transcurso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del armador de rescindir el contrato de trabajo, por no superar el período de prueba, deberá ser notificada por escrito al tripulante por el capitán dentro del plazo que se indica en el párrafo anterior de este artículo.

En todos los casos de rescisión de contrato por fin de período de prueba por parte del tripulante, los gastos del viaje serán por cuenta del mismo.

Si finaliza el período de prueba por voluntad de la empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador serán por cuenta de la misma.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en período de prueba, interrumpirá el cómputo de dicho período, produciéndose efectos resolutorios en el contrato y, en todos los casos, la baja en la empresa. Una vez obtenida el alta de la situación de incapacidad temporal se producirá un nuevo alta en la empresa, reanudándose el cómputo a partir de dicho día del período de prueba restante.

Art. 7.º *Transbordos.*—Se entiende como tal el traslado del tripulante de un buque a otro de la misma empresa, dentro del transcurso del período de embarque.

Los transbordos podrán ser:

— Por iniciativa de la empresa. Por necesidades de organización o de servicio, el transbordo será dispuesto por la empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

Orden inverso de antigüedad del personal en cada categoría profesional de la empresa, teniendo en cuenta también las polivalencias resultantes de la aplicación de las categorías equivalentes, según determina el artículo 22 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No haber sido transbordado más de una vez en el período de embarque.

- Por iniciativa del tripulante. Cuando por razones de ubicación de su domicilio, por haber realizado más de dos campañas en el mismo buque, u otras causas justificadas, el tripulante así lo solicite y la empresa pueda proporcionárselo.

Art. 8.º *Expectativa de embarque.*—Se considerará expectativa de embarque la situación del tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a las órdenes de la empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para embarcar.

En ningún caso se podrá mantener al tripulante en expectativas de embarque por un tiempo superior a treinta días, pasando a partir de ese momento a situación de comisión de servicio.

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario de nivel y la antigüedad, y disfrutará de las vacaciones a razón de treinta días por año en la proporción que le corresponda.

Art. 9.º *Comisión de servicio.*—Se entenderá por comisión de servicio la misión de trabajo profesional que ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar.

En comisión de servicio los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su último puesto de trabajo, a excepción de los complementos por cantidad y calidad de trabajo, y sin perjuicio de los que le sean aplicables expresamente a la comisión de servicio.

Cuando la comisión de servicio se realice embarcado, se devengarán vacaciones de convenio. Cuando se realice en tierra se devengarán vacaciones de treinta días por año en la proporción que corresponda, salvo aquellas circunstancias en que el trabajo se realice fuera del domicilio habitual, en cuyo caso, y además de las señaladas, tendrán derecho a seis días laborables de estancia en su domicilio por cada tres meses, sin computar como tales los viajes, y siendo de cuenta de la empresa los gastos de viaje. Será asimilable a esta situación la del comité cuando sea convocado por la empresa.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en este convenio.

En cualquier caso, los gastos que puedan realizarse se abonarán previa justificación, debiendo la empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

Art. 10. *Puestos de trabajo en tierra.*—10.1. La empresa concederá un trato preferente al personal de flota para ocupar destinos en tierra en igualdad de condiciones con cualquier otra persona de nuevo ingreso, siempre que reúna las condiciones exigidas para desempeñar el puesto de que se trate.

10.2. Esta preferencia también se tendrá en cuenta para aquellos casos que, habiendo causado baja en la flota por incapacidad total o parcial reúnan las condiciones adecuadas para desempeñar las funciones del puesto vacante en tierra.

10.3. Los tripulantes en activo (10.1) o en situación de baja (10.2) que deseen ejercitar esta opción, harán llegar su solicitud al departamento central de recursos humanos a través de la jefatura de personal de flota.

Art. 11. *Clasificación profesional.*—11.1. En cumplimiento de la norma establecida en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las bases de la clasificación profesional tendrán en cuenta las recomendaciones del STCW para la gente del mar y el código ISM (Resolución A741/18 y directrices aplicables) de la Organización Marítima Internacional.

11.2. A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1.º. Titulados superiores.
- Grupo 2.º. Titulados formación profesional.
- Grupo 3.º. No titulados: maestranza y subalternos.

11.3. La definición de categorías y sus contenidos serán los vigentes a la fecha de este convenio, independientemente de que, en base a la movilidad funcional, la prestación del trabajo se realice conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

11.4. Cuando se establezca en la empresa el código ISM (Resolución A741/18) se sustituirán estas definiciones por las que figuren aprobadas en el manual y certificado correspondiente a la empresa y al buque.

Art. 12. *Escalafones.*—12.1. La empresa llevará, obligatoriamente, un escalafón donde figure todo el personal afectado por este convenio con los siguientes datos:

- Nombre.
- Fecha de nacimiento.
- Grupo, categoría profesional y nivel de salarios.
- Fecha de ingreso en la empresa.

12.2. Este escalafón se actualizará en el mes de enero de cada año y estará a disposición directa de los tripulantes de cada buque.

12.3. Las reclamaciones que puedan plantearse se realizarán durante el mes de febrero, debiendo resolver la dirección antes de finalizar el mes de marzo.

Art. 13. *Ascensos.*—13.1. Los ascensos se realizarán hasta la categoría de primer oficial teniendo en cuenta la titulación, capacidad profesional y antigüedad.

13.2. La dirección de la empresa expondrá en los tablones de anuncios las vacantes, tanto de titulados como de no titulados que considere deban ser cubiertas, pudiendo ser solicitadas dentro de los quince días siguientes por cualquier tripulante que cumpla los requisitos, mediante escrito dirigido a dirección.

13.3. Los criterios de ascenso serán los siguientes:

a) Los capitanes y jefes serán promovidos libremente por dirección.

b) Primeros y segundos oficiales, de acuerdo con la STCW de 1995 (con sus enmiendas posteriores), se recomienda estar en posesión de la titulación inmediata superior y tener una antigüedad mínima de tres años.

c) Los puestos de maestranza serán cubiertos siempre que sea posible, por personal de la empresa con una antigüedad mínima de tres años y teniendo en cuenta la valoración de capitanes y jefes en cuanto a capacidad profesional.

d) El personal con contrato indefinido tendrá preferencia para los ascensos en igualdad de condiciones sobre el personal con contrato temporal.

Art. 14. *Trabajos de categoría superior.*—14.1. La cobertura de puestos con un concepto de polivalencia implica un desarrollo adecuado de las interrelaciones de los conceptos de grupo y nivel, por lo que, a efectos retributivos se establece el siguiente procedimiento:

a) Cada tripulante tendrá asignado un grupo y un nivel en el escalafón, que a la fecha de este convenio figura en el anexo IV, sin perjuicio de las variaciones que puedan darse en el mismo por el desarrollo de la carrera profesional del tripulante.

b) Los tripulantes realizarán cualquier función ordenada por el mando del buque en el ejercicio de su poder organizativo o como consecuencia de las órdenes dadas por el armador, dejando a salvo las facultades y atribuciones que para determinadas situaciones (fuerza mayor en que peligre la seguridad del barco o de la carga, provisión de víveres, combustible, lubricantes, etcétera) tiene el mando del buque. Cuando estas funciones correspondan al nivel asignado para el tripulante, su retribución se calculará de acuerdo con estos módulos.

c) En el caso de desarrollar de forma continuada y simultánea funciones propias de dos o más niveles de retribución se efectuará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, si dicha retribución fuese superior a su nivel de origen. Si dichas funciones prevalentes fuesen de nivel inferior conservará el salario de nivel de origen, con los complementos que fuesen de aplicación.

d) Cuando se desempeñen todas las funciones de un puesto o categoría de nivel superior, recibirá las retribuciones base y complementarias de ese nivel superior.

14.2. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran trabajos efectivos de nivel superior durante seis meses a un año u ocho durante dos años, el tripulante podrá reclamar ante la dirección de la empresa la cobertura del puesto conforme al procedimiento de ascensos establecido en el artículo 13. Este derecho no será aplicable, entre otros, en los casos de sustitución por suspensión de contrato de trabajo con derecho a reingreso (servicio militar, incapacidad laboral transitoria, IP, vacaciones, excedencias, etcétera) así como en los casos en que el tripulante realice trabajos de nivel superior, de acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

14.3. La dirección de la empresa proveerá los permisos necesarios para que los tripulantes puedan acceder a la formación complementaria necesaria en función de sus características personales, formación externa y necesidades organizativas, de tal manera que los procesos de polivalencia y movilidad puedan desempeñarse en las mejores condiciones.

Art. 15. *Promoción profesional. Estudios.*—15.1. Permisos para los exámenes: los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación tendrán derecho durante su período de embarque a los permisos necesarios, por el tiempo máximo de quince días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitudes y evaluaciones sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

En todo caso, la dirección podrá exigir las justificaciones oportunas para el disfrute por el tripulante de los derechos que le concede este artículo, exigiéndose un grado normal de aprovechamiento en los estudios, para la continuidad de la concesión de estos beneficios, sirviendo como patrón la aprobación del 50 por 100 de las asignaturas matriculadas en cada curso académico.

Todos los gastos inherentes a dichos permisos serán de cuenta del tripulante.

15.2. Licencias para asistir a cursillos de carácter obligatorio complementarios a títulos profesionales:

- Antigüedad mínima: sin limitación.
- Duración: la del cursillo.
- Salario: como en comisión de servicio (devengando vacaciones de treinta días).
- Número de veces: una sola vez por certificado.
- Los gastos de viaje y matrícula serán por cuenta de la empresa.

15.3. Licencias para cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes y adecuados a las necesidades de la empresa:

- Antigüedad mínima: dos años.
- Duración: la del curso.
- Salario: de nivel incrementado con la antigüedad (sin devengo de vacaciones).
- Número de veces: retribuida una sola vez.
- Peticiones máximas: 6 por 100 de los puestos de trabajo, siempre que concurren distintas categorías profesionales, considerando las fracciones superiores a 0,5 como unidad.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. La empresa atenderá las peticiones formuladas, hasta dichos topes, pudiendo concederlos durante el período de vacaciones.

Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

15.4. Licencias para cursillos pagados por la administración:

- Antigüedad mínima: sin límite.
- Duración: la del curso.
- Salario: de nivel, incrementado en la antigüedad (devengando vacaciones de treinta días).
- Peticiones máximas: 6 por 100 de su categoría, considerando las fracciones superiores a 0,5 como unidades. Se concederá por solicitud de los tripulantes.

15.5. Cursillos por necesidad de la empresa. Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realice por necesidad de la empresa el tripulante se hallará en situación de comisión de servicio todo el tiempo que duren los cursillos.

Art. 16. *Indemnización por jubilación.*—16.1. Cuando un trabajador solicite baja por jubilación, antes de cumplir los cincuenta y siete años y la empresa, acepte, percibirá una indemnización equivalente a diez mensualidades de su salario profesional o de nivel, más su antigüedad.

16.2. Para tener derecho a esta indemnización es necesario tener una antigüedad mínima en la empresa de diez años.

Esta indemnización es compensable con el abono de cualquier cantidad distinta de la liquidación administrativa o judicial, que tuviese que pagar la empresa como consecuencia de la relación laboral, por resolución administrativa o judicial.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Art. 17. *Jornada.*—17.1. La duración de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

17.2. La jornada ordinaria diaria será de ocho horas durante el período de embarque.

17.3. En la organización de los turnos de guardia en el mar por el mando de la nave se tendrá en cuenta que no podrán durar más de cuatro horas y que cada guardia se sucederá un descanso de ocho horas continuadas.

17.4. Para la ordenación de la jornada de trabajo se seguirán los criterios establecidos para el trabajo en el mar en el Real Decreto 1561/1995.

Art. 18. *Descanso semanal, festivos y vacaciones.* — 18.1. Compensación: el régimen de compensación por estos conceptos se establece aplicando el coeficiente 0,5 por cada día de embarque.

18.2. Período de embarque: el período de embarque queda establecido en 120 días como máximo, pudiendo ser adelantado en diez días o más en el caso de que el vencimiento del período de embarque se encontrase o fuese a encontrarse en un puerto extranjero.

A partir del día 129 se generará un día de compensación por cada uno de embarque, además de los que corresponden por convenio.

El reembarque podría ser adelantado hasta diez días, quedando los días sin disfrutar acumulados para el período siguiente de vacaciones.

18.3. Las navegaciones que se realicen teniendo como origen y destino puntos situados fuera de los límites comprendidos entre los paralelos 45,00 N y 27,30 N y los meridianos 20,00 W y 05,00 E devengarán durante el tiempo que duren los viajes la parte proporcional de día de compensación, aplicando el coeficiente 0,60, excepto en los viajes con destino u origen Mauritania, en que se percibirá la prima con dicha denominación y se mantiene el coeficiente del 0,50.

18.4. Se considera a efecto de devengo de vacaciones, con las mismas condiciones que enrolado, la hospitalización por accidente de trabajo fuera del municipio de su domicilio.

Art. 19. *Cuadro de organización de los servicios de trabajo a bordo.* — 19.1. Como regla general, el personal de cubierta y máquinas permanecerá cubriendo los horarios o realizando trabajos en régimen de guardias.

Estos horarios sólo serán rebasados en caso de:

- Maniobras.
- Atraque, desatraque y fondeo.
- Carga, descarga y conexión de mangueras.
- Averías en cualquier departamento.
- Ejercicios de seguridad.
- Atenciones a autoridades.
- Eliminación de derrames.
- Casos de fuerza mayor que puedan poner en peligro la seguridad de la tripulación, buque y/o carga.

19.2. Los horarios del personal sujeto a guardias serán:

a) Primer oficial, primer oficial de máquinas, marinero y engrasador: de 04,00 horas a 08,00 horas y de 16,00 horas a 20,00 horas.

b) Oficial, segundo oficial de máquinas, marinero y engrasador: de 00,00 horas a 04,00 horas y de 12,00 horas a 16,00 horas.

c) Tercer oficial, tercer oficial de máquinas, marinero y calderero: de 08,00 horas a 12,00 horas y de 20,00 horas a 24,00 horas.

En los buques que de acuerdo con la legislación vigente y cuadro indicador no dispongan de tercer oficial de cubierta/máquinas, la guardia quedará cubierta por el capitán y jefe de máquinas, en todo momento.

19.3. Personal no sujeto a guardias:

a) Contramaestre: de 08,00 horas a 12,00 horas y de 13,00 horas a 17,00 horas.

b) Bombero y ayudante de bombero: de 08,00 horas a 12,00 horas y de 13,00 horas a 17,00 horas, acoplando el mismo a las operaciones de carga y descarga del buque, en lo posible.

c) Cocinero: de 08,00 horas a 13,00 horas y de 16,00 horas a 19,00 horas.

d) Camarero: de 07,00 horas a 13,00 horas y de 17,00 horas a 19,00 horas.

Los cambios de horarios en puerto podrán efectuarse de acuerdo con el jefe del departamento, para facilitar las reparaciones y mantenimiento.

Estos cambios de guardia, que tendrán que ser autorizados por el capitán, serán comunicados a los representantes de los trabajadores y dirección de la empresa.

Art. 20. *Ampliaciones de jornada y prestaciones especiales.* — 20.1. En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajador efectivo y el tiempo de presencia del tripulante por razones de espera, expectativas, averías, y otras similares en las que la tripulación, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán como horas extraordinarias.

20.2. Se denominan horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que rebasen los límites máximos establecidos en la legislación vigente para la jornada máxima de trabajo legal, en cómputo anual, teniendo en cuenta las características de acumulación que, por el carácter de jornada especial, tiene el trabajo en los buques, y su calificación como estructurales a efectos de cotización.

20.3. Las horas efectivas de trabajo que se realicen entre la jornada pactada en el convenio y los límites máximos tendrán el carácter de complementarias.

20.4. Todas las horas extraordinarias o complementarias que se realicen por encima de la jornada pactada, se abonarán al precio de horas extraordinarias.

20.5. Se denominan horas «forfait» las asignadas, como prolongación de jornada posible, y por todos los conceptos, al personal de los grupos 1, 2 y 3, y que tienen como característica retributiva, ser percibidas en todo caso durante el período de embarque, se realicen efectivamente o no, por el importe que figure en el anexo I. Las primeras treinta y tres horas se integran como complemento de productividad en 2001, para el año 2002 las primeras treinta y cuatro horas, y para los años 2003, 2004 y 2005, las primeras treinta y cinco horas se integran como complemento de productividad.

20.6. El pacto de horas «forfait» es incompatible con la percepción de horas de presencia, complementarias y extraordinarias. Por su naturaleza, las horas percibidas como «forfait» que excedan de treinta y tres al mes, para 2001 y de treinta y cuatro al mes para 2002 y treinta y cinco horas para los años 2003, 2004 y 2005 así como las que pudiesen devengarse en su caso como extraordinarias, complementarias y de presencia, tienen la calificación de horas estructurales a efectos de cotización.

20.7. Horario de salida: a la llegada de un buque a puerto, se procurará comunicar a través del tablón de anuncios del buque un horario estimativo de salida y destino.

Con cuatro horas de antelación como mínimo a la salida estimada del buque, deberá comunicarse a la tripulación por medio de los tablones de anuncios cualquier cambio del horario de salida.

Si una vez fijada la hora definitiva de salida establecida en el párrafo anterior se produjese una demora mayor de una hora, y salvo caso de fuerza mayor, las horas que el tripulante permanezca en espera en el buque, se abonarán como de presencia, si hubiese lugar.

Art. 21. *Permisos.* — 21.1. Permisos retributivos: el tripulante, previo aviso y justificación podrá solicitar el desentrole y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio: veinte días.
- b) Nacimiento de hijos: quince días.

- c) Enfermedad grave de padres y hermanos, incluso políticos: hasta diez días.
- d) Enfermedad grave de cónyuge e hijos: hasta quince días.
- e) Muerte de cónyuge e hijos, incluso políticos: hasta quince días.
- f) Muerte de padres, hermanos, incluso políticos: hasta diez días.
- g) Boda de hijos: hasta cinco días.

21.2. No obstante estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en alguna situación justificada, la empresa convendrá los días necesarios.

21.3. Ninguno de los permisos establecidos en el artículo 21.1 serán acumulativos a vacaciones, con excepción de los de matrimonio y natalidad.

21.4. Los permisos retribuidos se abonarán calculando el salario de nivel, la antigüedad y el complemento de productividad. Los permisos empezarán a contar al día siguiente al desembarco.

21.5. Los gastos de desplazamiento para el disfrute de los permisos correrán por cuenta del trabajador a excepción de los ocasionados en supuesto de muerte de cónyuge e hijos que correrán a cuenta del armador.

21.6. Permiso por asuntos propios: los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta seis meses que podrán ser consideradas por el naviero en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio, no dando derecho a retribución de ninguna clase.

Art. 22. *Excedencias.*—22.1. Excedencia voluntaria: podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación.

El plazo mínimo para la excedencia será de seis meses y el máximo de cinco años. El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

Si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitivamente en la misma. Si solicitase el reingreso, éste se efectuará tan pronto exista vacante de su categoría.

En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna de categoría inferior, dentro de su especialidad, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponde.

El excedente, una vez incorporado a la empresa no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos, cuatro años de servicio activo en la compañía, desde la finalización de aquélla.

22.2. Excedencia forzosa: dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes: nombramiento por cargos políticos, sindicales de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los treinta días siguientes al cese de su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los treinta días, perderá su derecho al reingreso en la empresa.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Art. 23. *Conceptos retributivos.*—La retribución estará integrada por los siguientes conceptos:

- Salario inicial de nivel o profesional.
- Complementos:
 - Personales, antigüedad.
 - De vencimiento periódico, pagas extras.
 - De calidad y cantidad de trabajo:
 - * Complementos de productividad.
 - * Plus de festivo.
 - * Prima Mauritania.
 - * Horas extraordinarias.
 - * Trabajos a tarea.
 - * Conexión de mangueras.
 - * Horas complementarias.
 - * Horas de «forfait».

Art. 24. *Salario profesional o de nivel.*—Se devengará siempre que el tripulante se encuentre en las siguientes situaciones:

- a) Embarcado.
- b) Vacaciones y compensatorios.
- c) Comisión de servicios.
- d) Licencia con derecho a salario.
- e) Expectativa de embarque.

Tendrá el valor que figura en la tabla salarial, anexo I, por cada categoría.

Art. 25. *Antigüedad.*—Como complemento a la antigüedad en la empresa, cada trabajador fijo percibirá un aumento periódico por cada tres años de servicio en la misma. La cuantía será la que figura en el anexo I.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día uno del mes en que se cumpla el trienio.

El importe máximo de la antigüedad estará limitado a diez trienios.

Art. 26. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias: una en junio, referida al primer semestre, y otra en diciembre, referida al segundo.

Su importe será igual al salario profesional o de nivel, antigüedad y complemento de productividad que le corresponda a cada tripulante.

La gratificación de junio se abonará junto con el mes, el día 30 de junio. Asimismo, la de diciembre se abonará antes del día 20 de diciembre.

Se devengarán proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo, compensatorios y vacaciones.

En movilidad funcional se cobrará la parte proporcional a cada puesto.

Art. 27. *Complemento de productividad.*—Este complemento se cobrará mensualmente, en concepto de productividad, y su valor será el que figura en el anexo I.

Se cobrará en los siguientes casos:

- Embarcado.
- En vacaciones y compensatorios.
- Comisión de servicio.
- Licencias con derecho a este complemento.
- Gratificaciones extraordinarias.

Este complemento compensa, entre otras situaciones, la posible prolongación de jornada normal mediante la realización de horas complementarias o extraordinarias, hasta un límite de treinta y tres al mes en el año 2001, treinta y cuatro al mes en 2002 y treinta y cinco en los años 2003, 2004 y 2005 y la disponibilidad para su ejecución con los límites expresados en el artículo 20.5.

También compensa, mediante su devengo en período de vacaciones, el eventual exceso de horas de jornada, en cómputo anual, que pudiera producirse.

El valor por nivel figura en el anexo I.

Art. 28. *Plus de festivos.*—Se denomina plus de festivos aquel que se abona por realizar la jornada normal de trabajo en días festivos o descanso semanal de calendario, festivos y descansos que luego se acumulan para su disfrute a las vacaciones con el nombre de «compensatorios».

Se procurará que en estos días laborables que coinciden con los festivos de calendario sólo se realicen los siguientes trabajos: guardias de mar o puerto, maniobras, fondeo, carga y descarga, ejercicios de seguridad, atención a autoridades, eliminación de derrames, así como los casos de fuerza mayor.

La cuantía del plus de festivos será el que a continuación se indica, para cada uno de los años de vigencia del convenio:

- Año 2001: 4.500 pesetas.
- Año 2002: 5.000 pesetas.
- Año 2003: 5.300 pesetas.
- Año 2004: 5.600 pesetas.
- Año 2005: 5.900 pesetas.

Art. 29. *Prima Mauritania.*—Cuando se realicen navegaciones con destino u origen a Mauritania, se percibirá esta prima, cuyos valores por niveles profesionales se incluyen en el anexo I.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—Se definen como horas extraordinarias, aquellas que rebasen los límites establecidos en la legislación vigente para la jornada máxima legal de trabajo en cómputo anual. Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes supuestos:

- Los trabajadores de fondeo, atraque y desatraque.
- Averías de cualquier clase, con paradas o moderadas.
- Carga, descarga y conexión de mangueras.
- Ejercicios de seguridad (a ser posible dentro de la jornada laboral).
- Atención a las autoridades.
- Eliminación de derrames.
- Las pactadas por aplicación del complemento de productividad (artículo 27).

Tendrán los valores que figuren en la tabla adjunta para cada categoría (anexo I).

Las horas extraordinarias se computan como de sesenta minutos, abonándose como hora completa la fracción de tiempo. La hora comenzará a contar a la presentación al trabajo.

La llamada se efectuará quince minutos antes de la presentación al trabajo, salvo que el tripulante indique otro plazo superior.

Art. 31. *Trabajos a tarea.*—Tendrán la consideración de trabajos a tarea todos aquellos que figuren en la lista adjunta (anexo III). Su ejecución será voluntaria y su valor es el que figura en la tabla. La realización de estos trabajos deberá ser autorizada expresamente por la inspección de buques de la empresa, salvo casos de emergencia dictaminada por los mandos del buque.

Las horas invertidas en los trabajos a tarea y que figuran en el anexo II, se abonarán en el primer año de convenio a 1.448 pesetas/hora a toda la tripulación.

Art. 32. *Trabajos sucios, penosos y peligrosos.*—Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que, en determinadas circunstancias, deban ser realizados y que, por su especial condición, índole o naturaleza, implican suciedad, esfuerzo o peligro superior al normal.

Trabajos que deben ser realizados por personal ajeno al buque:

- Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.
- Limpieza, picado o pintado del interior del tanque de lastre.
- Limpieza, picado o pintado o encalichado de tanques de agua dulce.
- Limpieza, picado o pintado bajo planchas de toda la sentina de máquinas.
- Limpieza, picado o pintado en el interior de cofferdams.
- Limpieza de tanques de aceite y/o de combustible.

En caso de que los mismos o parte de ellos deban realizarse en la mar por seguridad del buque o si las condiciones higiénicas así lo exigieran, se estará, en cuanto a su consideración económica, como trabajos a tarea.

Trabajos que deberán realizarse por la dotación del buque y que tienen la consideración de trabajos sucios, penosos y peligrosos:

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
 - Trabajos en el interior de cofferdams y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
 - Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
 - Trabajos en sentina de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
 - Limpieza completa del interior del cárter del motor principal.
 - Limpieza completa del interior de conductos de humo, caldera y calderetas.
 - Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
 - Trabajos en el interior de conductos de humo o calderas.
 - Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.
 - Trabajos en el cuadro de alta tensión.
 - Pintado a pistola en recintos cerrados.
 - Encalichado o cementado en recintos cerrados.
 - Trabajos en interiores por debajo de -5°C o por encima de 45°C (considerando cámara de máquinas como exterior).
 - En la mar, subida a alturas superiores a 1,5 metros en palos, siempre que sea necesario para la seguridad del buque; en caso contrario será totalmente prohibido.
 - Estiba de cadenas en cajas de cadenas cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.
- Todos estos se pagarán como trabajos de tarea.

Art. 33. *Trabajos especiales.*—33.1. Tienen la consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los tripulantes, por corresponder dichos trabajos a trabajadores de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado a la realización de estos trabajos, salvo en circunstancias especiales de fuerza mayor justificada, o cuando no existieran, por cualquier razón, trabajadores portuarios.

Su realización se ofrecerá a todos los tripulantes sin discriminación, pero teniendo preferencia los del departamento afectado, estableciéndose turnos entre el personal que lo desee o esté capacitado, cuando el volumen de trabajo lo permita.

Estos trabajos tendrán la consideración de trabajos a tarea. Son trabajos especiales:

33.2. Trincaje de cualquier tipo de mercancías, tanto en cubierta como en la bodega, siempre que sea necesario el

empleo de elementos o medios tradicionales de trincaje (cabos, cabos de Hércules, cables, cadenas, correas, tensores, calzos, cuernos, mordazas, zapatas, angulares, grilletes, etcétera).

33.3. Carga, descarga, estiba y desestiba de mercancías que precisen su manipulación, incluidos vehículos de motor en régimen de equipaje y correo.

Art. 34. *Zonas insalubres y epidémicas.* — Se consideran puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el tiempo en que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas, o que deban de realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia, un incremento del 50 por 100 en el salario profesional o de nivel, antigüedad y complemento de productividad. En los viajes a Mauritania, se compensará mediante la prima con dicha denominación a que refiere el punto 18.3.

No obstante, de acuerdo con las informaciones recibidas a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras fuentes oficiales, el delegado dará por escrito al capitán un informe de valoración de esta situación.

Art. 35. *Zonas de guerra.* — Si se planteara la necesidad de enviar algún buque a un puerto situado en zona excluida a efectos del seguro de guerra de navegación o durante la estancia de un buque, se produjera en la zona declaración de guerra, entendiéndose como tal aquella en que la entidad aseguradora del buque exige una sobreprima igual o superior al 0,1 por 100, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Caso de conocerse con antelación el hecho de ir a estas zonas, la compañía comunicará al buque, en el último puerto, la sobreprima vigente en ese momento.

Los tripulantes podrán optar para realizar el viaje o desembarcar. En el primer caso, percibirán una prima especial por cada día de permanencia en la zona, de acuerdo con el siguiente cuadro:

<i>Sobreprima de la aseguradora</i>	<i>Con opción de embarque Salario base</i>	<i>Sin opción de embarque Salario base</i>
De 0,1 a 0,2	50 por 100	150 por 100
De 0,21 en adelante	150 por 100	300 por 100

Los tripulantes que optaran por no realizar el viaje y desearan desembarcar antes de iniciar el viaje, serán transbordados a otro buque. En el supuesto de no ser posible el transbordo, el tripulante disfrutará de las vacaciones que le correspondan, no pudiéndoles mantener en esta situación por un período superior a siete días, transcurrido el cual, pasará a la situación de expectativa de embarque.

2. En caso de producirse declaración de guerra durante la estancia de un buque en alguna zona, o el buque se dirija a una zona de guerra, sin que ello se conociera antes de partir, los tripulantes percibirán la prima anteriormente dicha.

En todo caso, los tripulantes que lo deseen deben tener opción a desembarcar antes de la entrada en la zona declarada como excluida a efectos del seguro de guerra de navegación.

Art. 36. *Dietas y viajes.* — Dieta es la cantidad que se percibe diariamente durante la estancia fuera del domicilio, para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

- Servicios fuera del domicilio.
- Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a un domicilio.
- En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

Dieta territorio nacional, excepto Madrid

	<i>Año 2001</i>	<i>Año 2002</i>	<i>Año 2003</i>
Comida	3.000	3.500	4.000
Cena	3.000	3.500	4.000
Alojamiento	6.000	6.000	6.000

Los años 2004 y 2005, los tres conceptos se incrementarán con el índice de precios al consumo previsto más 0,5 por 100.

Dieta Madrid

	<i>Años 2001-2003</i>
Comida	4.000
Cena	4.000

Los años 2004 y 2005 se incrementarán con el índice de precios al consumo previsto más 0,5 por 100.

El alojamiento, en los establecimientos hoteleros reservados o recomendados por la empresa, se abonará en su totalidad.

Dietas extranjero: en el extranjero, la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento a los tripulantes.

La empresa abonará los gastos de viaje al enrole y desenrole, al tripulante, eligiendo ésta el medio de transporte más idóneo, adecuado y directo, quedando excluidos los taxis de alquiler de largo recorrido, los coches de alquiler y las clases de lujo. Para los taxis de largo recorrido se considera como tal las distancias superiores a treinta kilómetros.

No se percibirá dieta alguna, cuando la llegada al buque o a la residencia se produzca antes de las 12,00 horas, y sólo dieta de comida cuando se llege entre las 12,00 y las 17,00 horas. Tampoco se devengarán dietas cuando se pague kilometraje en distancias inferiores a 200 kilómetros siendo el valor del kilómetro 36,55 pesetas. En caso de que por motivos justificados de alojamiento hayan de realizarse gastos superiores, se entregará a la empresa el recibo correspondiente para su abono al tripulante.

Para el embarque la empresa comunicará al tripulante, con la antelación suficiente, el puerto, buque y hora de llegada aproximada al mismo, y si no fuese así se facilitaría el medio de transporte.

Si se viaja de noche se podrá utilizar coche cama, o cuando las condiciones fuesen iguales a las de avión, en todos los conceptos.

En todos los casos deberán entregar en administración los justificantes originales.

Art. 37. *Cobro de salario.* — 37.1. El salario será abonado por la empresa del día uno al diez de cada mes, por los importes devengados en el mes natural anterior.

37.2. Domiciliación de salario. Se ingresará el importe líquido de la nómina en la cuenta bancaria que comunique cada trabajador.

37.3. Anticipos. El capitán, a petición del tripulante, dará dos anticipos durante el mes, con el tope del salario devengado.

37.4. Divisa. Durante la estancia del buque en puerto extranjero todo tripulante tiene derecho a percibir de la empresa moneda del país.

37.5. Entrepot. El entrepot normal será adquirido por la empresa, descontando en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante.

CAPÍTULO V

Acción asistencial

Art. 38. *Seguro complementario de accidentes.*—38.1. Como complemento a las garantías establecidas en el régimen de la Seguridad Social, la empresa establecerá a su cargo y en favor de los tripulantes un seguro de vida y accidentes cubriendo los riesgos de invalidez y muerte.

38.2. A los efectos de este artículo se entenderá que un trabajador pertenece a la empresa en tanto figure en la relación mensual de seguros sociales.

38.3. Los capitales de este seguro serán:

A) Fallecimiento por cualquier causa: dos millones de pesetas.

B) Fallecimiento por accidente: dos millones de pesetas, adicional al A).

C) Fallecimiento por accidente de circulación: dos millones de pesetas, adicional del A) y B).

D) Invalidez permanente absoluta por cualquier causa: cuatro millones de pesetas.

E) Invalidez permanente, en los grados de total o absoluta, por accidente laboral o no laboral: seis millones (no adicional al D).

38.4. La empresa establecerá la póliza del seguro correspondiente, dando traslado de ella al comité de empresa y renunciando, como tomador del seguro, a las facultades de designación y modificación de beneficiarios, delegando tales derechos en toda su extensión en las personas de los asegurados, así como la relación con la compañía aseguradora en caso de siniestro.

Art. 39. *Complemento por incapacidad temporal.*—En los casos de enfermedad común, los tripulantes percibirán de la empresa a partir del primer día de la baja, un complemento a la prestación de la Seguridad Social que garantice la percepción del 100 por 100 de su retribución salarial, por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento de productividad, con un tope máximo que será el de cotización a la Seguridad Social, en base al grupo de cotización.

En los supuestos de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, los tripulantes percibirán de la empresa, a partir del primer día de la baja, un complemento a la prestación por estas causas que garantice la percepción del 100 por 100 de la retribución salarial, por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento de productividad más el 65 por 100 del forfait, con un tope máximo que será el de cotización a la Seguridad Social, en base al grupo de cotización.

A la fecha de pago de las pagas extraordinarias, se abonará el complemento correspondiente al período de incapacidad temporal, en los términos señalados en los párrafos anteriores.

Art. 40. *Pérdida de equipaje a bordo.*—En caso de pérdida de equipaje a bordo, por cualquier miembro de la tripulación debido a un naufragio, incendio o cualquier otro accidente, no imputable al o a los perjudicados, la empresa abonará como compensación las cantidades siguientes:

a) Por pérdida total: 200.000 pesetas.

b) Por pérdida parcial de una cantidad que no será superior a las: 150.000 pesetas a juicio del capitán, una vez oído al delegado de los tripulantes y al interesado.

En caso de que por parte de la empresa se abone indemnización de vestuario o se faciliten uniformes y estos artículos hayan sido dañados, en la indemnización se reducirá un 20 por 100.

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos.

Art. 41. *Natalidad.*—Todos los tripulantes con contrato indefinido al servicio de la empresa, percibirán la cantidad de 35.901 pesetas por nacimiento de cada hijo. Será requisito formal para el abono indicado la presentación del libro de familia o certificado de inscripción en el registro civil.

Art. 42. *Manutención.*—42.1. La manutención será suministrada o abonada por la empresa, y controlada por una comisión de tres miembros, siendo rotativa el desempeño de la misma, con un máximo de treinta días, procurando que sea uno de cada categoría y el capitán del buque. La elección de estos miembros se realizará por la dotación de la que se levantará acta y se entregará al capitán. Esta comisión será optativa de cada buque, siendo necesario para su constitución un aval de un tercio de la tripulación. En los supuestos de que no se constituya comisión de comidas se regirá por uso y costumbres en la empresa.

La alimentación suministrada por la empresa será sana, abundante, variada y equilibrada, estando adecuada en la zona de navegación.

Buques sin operaciones: sábado tarde, domingo tarde y festivo tarde se servirá cena fría.

Horarios de comidas:

— Desayuno: 07,30-08,30.

— Comida: 11,30-13,00.

— Cena: 17,30-19,00.

Todo el personal que acredite encontrarse a régimen, se le elaborará la comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la empresa.

42.2. Comidas especiales. Se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas, como 1 de mayo, Nuestra Señora del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La calidad, cantidad y tipo será a criterio del cocinero y comisión de comidas, y se dotará con un presupuesto de 4.760 pesetas por tripulante y comida.

42.3. Cambios de horario. Durante el horario de comidas no se efectuará ningún trabajo o maniobra de salida, no siendo por seguridad del buque o pérdida de marea, turno de maniobra y circunstancias similares.

Art. 43. *Permanencia de familiares a bordo.*—Todo el personal de flota puede solicitar de la empresa, directamente o a través del capitán, ser acompañados por la mujer o un hijo mientras se encuentren embarcados.

La empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasarse el marco de las normas establecidas para el buque de SEVIMAR. En todo momento se dará prioridad a aquellas personas (garantías, técnicos, sobrecargos, etcétera), que por necesidades de la empresa deban embarcar en el buque.

Para efectuar el enrole, el acompañante deberá poseer una póliza de seguro que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentre en situación de embarque. Igualmente se acompañará certificado médico, actualizado cada año, al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación e hijos menores de ocho años y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El capitán, de acuerdo con las circunstancias y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque en el que siempre dará preferencia, dentro del año, al tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo período. Igualmente y en el supuesto de que, cubierto el límite, un tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a los seis meses. Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

Los tripulantes que carezcan de camarote individual con baño, podrán disponer, previa autorización del capitán y durante la estancia de familiares a bordo, de los camarotes disponibles que cumplan esta condición.

El acompañante tomará a su cargo el cuidado completo de los alojamientos del tripulante, exceptuando despachos y recintos comunes, y no solicitará servicios extras del departamento de fonda. Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña. El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rigen en el buque.

La esposa o el acompañante no alterará en ningún momento la convivencia a bordo, ni la marcha de los trabajadores del buque. La manutención de los mismos será por cuenta de la empresa.

Art. 44. *Ropa y servicio de lavandería.*—El lavado de ropa de camas, toallas, servicio de fonda y ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa. También proveerá a los buques de medios pertinentes para el lavado de los efectos personales de los tripulantes (una lavadora y una plancha). La ropa de cama y toallas se cambiará semanalmente.

Art. 45. *Medios de transporte.*—45.1. Atracados: los buques que atraque en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación, y que no tengan transportes regulares y frecuentes, dotarán de transportes apropiados a todos los tripulantes del buque, bien entendido que los tripulantes habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido. En los puertos en que la empresa tenga servicio de autobuses contratado, los tripulantes tendrán derecho a su utilización.

Se procurará que se adecúe el horario y frecuencia del servicio de transportes para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.

45.2. Fondeados: cuando el buque fondee en rada, bahía o ría sin que exista riesgo que obligara a los tripulantes a permanecer a bordo, la empresa facilitará su servicio de lancha después de veinticuatro horas fondeados.

Art. 46. *Servicios recreativos y culturales.*—46.1. La empresa dotará a todos los buques de dos aparatos de televisión y dos de vídeo, siendo por cuenta de la empresa el mantenimiento y reparación.

46.2. Fondos culturales: la empresa proporcionará la cantidad de 9.520 pesetas mensuales por buque para mantener un servicio de biblioteca y juegos recreativos. El comité de empresa recibirá y administrará estos fondos, sin perjuicio de la justificación oportuna.

Art. 47. *Seguridad e higiene.*—47.1. La publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 junto con sus Reglamentos de Desarrollo supone una actualización de la organización y metodología para abordar con eficacia la gestión de la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo, integrando a todos los niveles jerárquicos de la empresa.

La «Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima», ha establecido una organización para gestionar la seguridad eficazmente y que baja en cascada desde la alta dirección a la totalidad de los trabajadores.

47.2. Política de prevención de riesgos laborales:

1. Introducción: el Grupo Valenciana de Cementos, desde sus orígenes, ha considerado la prevención de riesgos como factor esencial para la ejecución de los trabajos en todas las actividades de las unidades de negocio que componen el grupo.

Continuando esta trayectoria y consciente de su responsabilidad social, quiere seguir aportando todos los medios necesarios no sólo para garantizar la integridad de sus empleados y colaboradores, sino también para mejorar las condiciones de los distintos puestos de trabajo. Esto, unido a la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hace que materialice su política en este documento.

La dirección y toda la organización de Valenciana de Cementos asumen la política de prevención de riesgos laborales, que se transcribe a continuación.

2. Política de prevención de riesgos laborales: el Grupo Valenciana de Cementos, consciente de que la prevención de riesgos laborales es parte integrante de la gestión de la actividad de la empresa, y entendiendo que todos los accidentes son evitables, está decidido a potenciar al máximo toda acción cuyo fin sea mejorar las condiciones de trabajo y por tanto, reducir la accidentalidad, para lo cual dispondrá todos los medios necesarios.

Para dar cumplimiento a este compromiso, establece la política de prevención de riesgos laborales de la empresa basada en los siguientes principios:

1. Desarrollar y mantener procedimientos que garanticen un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la legislación vigente y basado en el principio de la mejora continua.

2. Garantizar la formación e información adecuada y completa, de la totalidad de los trabajadores, de modo que se asegure su participación activa y responsable.

3. Asumir como objetivo común que la prevención de los riesgos laborales es responsabilidad de todos los estamentos de la empresa, desde la alta dirección a todos y cada uno de los trabajadores.

4. Adoptar los objetivos de la actividad preventiva implantada y difundirlos a toda la organización, para asegurar la máxima colaboración en la consecución de los mismos.

5. Revisar y actualizar permanentemente esta política de modo que se adapte a los cambios tecnológicos y legislativos.

6. Establecer los mecanismos de control que verifiquen el cumplimiento de la política y de la normativa que de ella derive.

3. Objetivos generales en materia de prevención: el objetivo general del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales es la eliminación de todos los accidentes, produzcan o no daños personales, de las enfermedades profesionales y otras patologías laborales, aumentando el nivel de satisfacción del trabajador por medio de la actividad preventiva.

Para ello, la actividad preventiva irá encaminada a la eliminación y control de los problemas detectados en la evaluación de riesgos, así como en la mejora continua de las condiciones de trabajo. Nuestra política de prevención enunciada, la dirección definirá los objetivos que serán asumidos por los distintos niveles de la organización.

El logro de estos objetivos en la gestión de la prevención, se asegurará mediante la integración de la prevención en la planificación general de todas nuestras actividades.

La planificación de la prevención (plan de prevención) de cada unidad de negocio, recogerá todas las actividades que se van a desarrollar, aplicando los procedimientos establecidos y los recursos adecuados para alcanzar los objetivos de prevención.

47.3. Organización de la prevención.

Órganos de participación y representación para buques.

Delegados de prevención:

a) Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo las funciones previstas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Serán designadas por y entre los representantes de los trabajadores en cada centro de trabajo.

c) El número de delegados de prevención será de uno por buque.

d) Los delegados de prevención únicamente podrán ejercer el disfrute de horas recogido en la legislación vigente dentro del ámbito de su centro de trabajo y para funciones específicas de prevención de riesgos laborales.

Comité de seguridad y salud:

a) Se constituirá un comité de seguridad y salud en todos los buques que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Para los que cuenten con menos de cincuenta, se mantendrán las comisiones de salud laboral, constituida por el delegado de prevención y el capitán, reuniéndose trimestralmente

b) Comité de seguridad y salud. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Sus funciones serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) El comité estará formado por el delegado de prevención del buque y el capitán.

e) Los comités de seguridad y salud, se reunirán de forma obligatoria trimestralmente o con el acuerdo de ambas partes o en su defecto a instancias del servicio de prevención. Sus facultades, derechos y funciones serán los previstos en la legislación vigente en cada momento.

Comité de seguridad y salud para buques:

a) Se constituye un comité de seguridad y salud para buques, que se integrará en la organización de la prevención, con las funciones y responsabilidades descritas en los procedimientos de los comités de prevención.

b) La composición del mismo será paritaria, estando formada por cinco miembros de la parte social, siendo designados éstos entre los representantes, delegados de secciones sindicales o liberados por acumulación de horas sindicales e igual número por parte de la dirección de la empresa.

c) El comité intercentros contará con un presidente, un vicepresidente y un secretario, elegidos por mayoría entre la totalidad de los miembros del comité intercentros de seguridad y salud.

d) Este comité se reunirá cada tres meses por acuerdo de ambas partes o a instancias del servicio de prevención mediante comunicación escrita al presidente y copia a la empresa.

e) El comité intercentros requerirá a los comités de centro de trabajo que le remitan las actas de las reuniones celebradas.

f) Las partes podrán acudir a las reuniones del comité intercentros con asesores, previa petición y aprobación por mayoría del comité o por el servicio de prevención, los cuales tendrán voz pero no voto en la sesión. La dirección de la empresa facilitará al mencionado comité su presencia si así fuera decidido.

g) Los gastos ocasionados como consecuencia de la realización de labores de prevención por el comité intercentros correrán por cuenta de la empresa, previa información a la dirección de la empresa y su rendimiento de cuentas posterior.

h) De todas las reuniones del comité, se levantará acta por parte del secretario, de la cual una vez aprobada se dará traslado a todos los centros de trabajo.

Servicio de prevención: constituye el servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados

El servicio de prevención mancomunado para las empresas del grupo Valenciana de Cementos, es un órgano eminentemente asesor en materia de seguridad y salud en la empresa, que cuenta con los medios materiales y humanos necesarios para realizar su función.

47.3. Está prohibido realizar trabajo alguno que requiera elementos de protección, de acuerdo con la normativa aplicable, sin disponer y usar dichos elementos, que deberán ser siempre homologados, según las normas aplicables en España, cuando estas existan.

La ejecución de trabajos sin los elementos de seguridad establecidos por la ley, o con incumplimiento de las normas de seguridad aplicables, serán sancionadas por la empresa.

En caso de pérdida o destrucción de los elementos de seguridad, el trabajador debe requerir a la empresa la entrega de otro, que le será facilitado cuantas veces lo solicite, sin perjuicio de deducirle su importe cuando se aprecie negligencia en su conservación.

Art. 48. *Ropa de trabajo y elementos personales de seguridad.*—48.1. En función del trabajo, se entregarán las siguientes prendas y materiales de protección:

1) Oficiales de puente: dispondrán de un buzo, un equipo de agua completo, un casco, linterna, guantes y protectores auditivos.

2) Oficiales de máquinas: dispondrán de dos buzos, un casco, calzado especial de seguridad, linternas, guantes y protectores auditivos.

3) Contramaestres y marineros: dispondrán de dos buzos o similares, un equipo de agua, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, riñoneras y protectores auditivos, en cantidades suficientes.

4) Caldereros, engrasadores, bomberos y ayudantes de bombero: percibirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto ropa de agua que utilizarán la ya citada para el departamento de máquinas.

5) Personal de cocina. Cocineros: dispondrán de dos pantalones, tres camisetas blancas, dos chaquetillas blancas y seis delantales. Camareros: recibirán dos pantalones y dos camisetas blancas. Igualmente dispondrán para el servicio de cámara frigorífica de chaquetón de abrigo.

6) A los tripulantes que tengan que realizar trabajos en el exterior en buques que navegasen por zonas de bajas temperaturas, se les suministrarán chaquetones de abrigo.

Los criterios para cambio de ropa serán llevados según el estado de uso de dichos efectos, y su sustitución se realizará siempre contra entrega de lo usado.

Los efectos transferibles (casco, linterna, chubasquero, etcétera) serán entregados al desembarco a sus respectivos jefes de departamento.

48.2. De las prendas de trabajo y de los elementos de protección se llevará un estadillo por tripulante, donde figurará la fecha de entrega y la firma del mismo.

Art. 49. *Estancia del buque en dique.*—Cuando el buque, durante la estancia en dique, no reúna las mínimas condiciones higiénicas y sanitarias, la empresa facilitará los medios necesarios, previa consulta con la inspección de flota.

CAPÍTULO VI

Acción sindical

Art. 50. *Derechos del comité de empresa.*—50.1. En cuanto a acción sindical y derecho de reunión, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

50.2. Los miembros del comité de empresa dispondrán de veintidós horas mensuales retribuidas cada uno, para realizar las funciones propias de su representación. Podrán acumularse dichas horas entre los representantes de una misma central sindical en cómputo semestral.

50.3. Ningún miembro del comité de empresa podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de sus funciones como representante.

50.4. Cuando la actuación de un miembro del comité de empresa se realiza fuera de su centro de trabajo, ante la empresa o ante la autoridad laboral a requerimiento de ésta, se devengan vacaciones como si estuviese embarcado.

50.5. Coincidiendo con los máximos miembros del comité desembarcados, se concederán dos desplazamientos anuales al barco de dichos miembros con coste a cargo de la empresa. Dicha permanencia no generará sobrecoste salarial que el propio y derivado para personal desembarcado.

50.6. Las jornadas dedicadas a la negociación colectiva, los representantes de los trabajadores percibirán idéntico salario al que percibirían de estar embarcados.

Se preavisará para ejercitar dicho derecho con quince días de antelación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. El comité de empresa es el órgano encargado del seguimiento y correcta aplicación del convenio.

Segunda. Cuando el tripulante desempeñe su trabajo de forma permanente en una parte del buque en que la temperatura sea igual o superior a 55°C, tendrá que ser sustituido cada dos horas.

Tercera. Se evitará, dentro de lo posible, que en un mismo buque naveguen familiares directos.

Cuarta. *Aire acondicionado y calefacción.*—Todos los buques que realicen navegaciones en zonas tropicales, y en verano en el norte de Africa, dispondrán de aire acondicionado.

Quinta. Los camarotes dispondrán de un sistema de calefacción.

Sexta. *Cambio de registro.*—Los cambios de registro de buques, que sean efectuados, dentro de la bandera nacional, por decisión de la empresa, no alterarán las condiciones laborales y económicas establecidas en este convenio del personal en ese momento de alta en la empresa. Para las nuevas contrataciones, se estará a lo que dicten las disposiciones legales.

Séptima. Con objeto de completar la sustitución de la vigente ordenanza para que, una vez derogada, este convenio colectivo regule suficientemente las materias que en el Estatuto de los Trabajadores se remiten a la negociación colectiva, se acuerda la aplicación como parte del mismo, de las definiciones de categorías que figuran en los artículos 15 al 26 de la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante de 20 de mayo de 1969, hasta que se cumplan las previsiones contenidas en el artículo 11.4 (código ISM).

DISPOSICIÓN FINAL

El texto del presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por la representación social —comité de empresa— y empresarial, según la recíproca legitimidad reconocida en el acta de constitución de la comisión negociadora de 4 de diciembre de 1997, y según se dispone en el artículo 85.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

**«Compañía Valenciana de Cementos Portland, Sociedad Anónima»
Tablas salariales 2001**

Cargo	Trienio	Salario de nivel	Trienios	Hora extra	Complem. product.	Total	P. extra diaria	Vacaciones día/vac.	Maurit.
Capitán (48)	0	327.401	0	2.069,19	68.283	395.684	2.168,13	13.189,47	2.543,08
Capitán (48)	1	327.401	13.505	2.172,65	71.697	412.603	2.260,84	13.753,43	2.543,08
Capitán (48)	2	327.401	27.010	2.281,29	75.283	429.694	2.354,49	14.323,13	2.543,08
Capitán (48)	3	327.401	40.515	2.395,36	79.047	446.963	2.449,11	14.898,77	2.543,08
Capitán (48)	4	327.401	54.020	2.515,55	83.013	464.434	2.544,84	15.481,13	2.543,08
Capitán (48)	5	327.401	67.525	2.640,66	87.142	482.068	2.641,47	16.088,93	2.543,08
Capitán (48)	6	327.401	81.030	2.772,92	91.506	499.937	2.739,38	16.664,57	2.543,08
Capitán (48)	7	327.401	94.535	2.911,57	98.082	518.018	2.838,45	17.267,27	2.543,08
Capitán (48)	8	327.401	108.040	3.057,15	100.886	536.327	2.938,78	17.877,57	2.543,08
Capitán (48)	9	327.401	121.545	3.210,00	105.930	554.876	3.040,42	18.495,87	2.543,08
1.º oficial (68)	0	239.662	0	1.516,53	50.045	289.707	1.587,44	9.656,90	1.976,60
1.º oficial (68)	1	239.662	10.805	1.592,35	52.548	303.015	1.660,36	10.100,50	1.976,60
1.º oficial (68)	2	239.662	21.610	1.671,97	55.175	316.447	1.733,96	10.548,23	1.978,60
1.º oficial (68)	3	239.662	32.415	1.755,57	57.934	330.011	1.808,28	11.000,37	1.976,60
1.º oficial (68)	4	239.662	43.220	1.843,35	60.831	343.713	1.883,36	11.457,10	1.976,60
1.º oficial (68)	5	239.662	54.025	1.935,52	63.872	357.559	1.959,23	11.918,63	1.976,60
1.º oficial (68)	6	239.662	64.830	2.032,29	67.066	371.558	2.035,93	12.385,27	1.976,60
1.º oficial (68)	7	239.662	76.635	2.133,90	70.419	385.716	2.113,51	12.857,20	1.976,60
1.º oficial (68)	8	239.662	86.440	2.240,60	73.940	400.042	2.192,01	13.334,73	1.976,60
2.º oficial (43)	0	214.301	0	1.371,84	45.271	259.672	1.422,31	8.652,40	1.696,13
2.º oficial (43)	1	214.301	9.261	1.440,42	47.534	271.098	1.485,45	9.036,53	1.696,13
2.º oficial (43)	2	214.301	18.522	1.512,45	49.911	282.734	1.549,23	9.424,47	1.696,13

<i>Cargo</i>	<i>Trienio</i>	<i>Salario de nivel</i>	<i>Trienios</i>	<i>Hora extra</i>	<i>Complem. product.</i>	<i>Total</i>	<i>P. extra diaria</i>	<i>Vacaciones día/vac.</i>	<i>Maurit.</i>
2.º oficial (43)	3	214.301	27.783	1.588,08	52.407	294.491	1.613,65	9.816,37	1.696,13
2.º oficial (43)	4	214.301	37.044	1.667,48	55.027	306.372	1.678,75	10.212,40	1.696,13
2.º oficial (43)	5	214.301	46.305	1.750,85	57.778	318.384	1.744,57	10.612,80	1.696,13
2.º oficial (43)	6	214.301	55.565	1.838,39	60.667	330.534	1.811,15	11.017,80	1.696,13
2.º oficial (43)	7	214.301	64.727	1.930,31	63.700	342.828	1.878,51	11.427,60	1.696,13
2.º oficial (43)	8	214.301	74.088	2.026,83	66.885	355.274	1.948,71	11.842,47	1.696,13
Jefe de máquinas (48)	0	309.489	0	1.873,37	61.821	371.310	2.034,58	12.377,00	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	1	309.489	12.733	1.967,03	64.912	387.134	2.121,28	12.904,47	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	2	309.489	25.466	2.065,38	68.158	403.113	2.208,84	13.437,10	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	3	309.489	38.199	2.168,66	71.566	419.254	2.297,28	13.975,13	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	4	309.489	50.932	2.277,10	75.144	435.565	2.386,66	14.518,83	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	5	309.489	63.665	2.390,95	78.901	452.055	2.477,01	15.068,50	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	6	309.489	76.398	2.510,48	82.848	468.733	2.568,40	15.624,43	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	7	309.489	89.131	2.636,02	88.989	485.609	2.660,87	16.186,97	2.260,39
Jefe de máquinas (48)	8	309.489	101.864	2.767,83	91.338	502.691	2.754,47	16.756,37	2.260,39
1.º oficial de máq. (68)	0	239.662	0	1.516,53	50.045	289.707	1.587,44	9.656,90	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	1	239.662	10.805	1.592,35	52.548	303.015	1.660,36	10.100,50	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	2	239.662	21.810	1.871,97	55.175	316.447	1.733,96	10.548,23	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	3	239.662	32.415	1.755,57	57.934	330.011	1.808,28	11.000,37	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	4	239.662	43.220	1.843,35	60.831	343.713	1.883,36	11.457,10	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	5	239.662	54.025	1.935,52	63.872	357.559	1.959,23	11.918,63	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	6	239.662	64.830	2.032,29	67.066	371.568	2.035,93	12.385,27	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	7	239.662	75.635	2.133,80	70.419	385.716	2.113,51	12.857,20	1.976,60
1.º oficial de máq. (68)	8	239.662	86.440	2.240,60	73.940	400.042	2.192,01	13.334,73	1.976,60
2.º oficial de máq. (43)	0	214.301	0	1.371,84	45.271	259.572	1.422,31	8.652,40	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	1	214.301	9.261	1.440,42	47.534	271.096	1.485,46	9.036,53	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	2	214.301	18.522	1.512,45	49.911	282.734	1.549,23	9.424,47	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	3	214.301	27.783	1.588,08	52.407	294.491	1.613,65	9.818,37	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	4	214.301	37.044	1.667,48	55.027	306.372	1.678,75	10.212,40	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	5	214.301	46.305	1.750,85	57.778	318.384	1.744,57	10.612,89	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	6	214.301	55.566	1.838,39	60.667	330.534	1.811,15	11.017,80	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	7	214.301	64.827	1.930,31	63.700	342.828	1.878,51	11.427,50	1.696,13
2.º oficial de máq. (43)	8	214.301	74.088	2.026,83	66.885	355.274	1.946,71	11.842,47	1.696,13
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	0	212.798	0	1.516,46	50.043	262.841	1.440,22	8.761,37	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	1	212.798	9.646	1.592,35	52.548	274.992	1.506,81	9.166,40	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	2	212.798	19.292	1.671,97	55.175	287.285	1.574,05	9.575,50	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	3	212.798	28.938	1.755,57	57.934	299.670	1.642,03	9.989,00	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	4	212.798	38.584	1.843,35	60.831	312.213	1.710,76	10.407,10	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	5	212.798	48.230	1.935,52	63.872	324.900	1.780,27	10.830,00	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	6	212.798	57.876	2.032,29	67.066	337.740	1.850,63	11.258,00	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	7	212.798	67.522	2.133,90	70.419	350.739	1.921,86	11.691,30	1.976,60
1.º ofic. de máq. (FP) (68) ..	8	212.798	77.168	2.240,60	73.940	363.906	1.994,01	12.130,20	1.976,60
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	0	189.789	0	1.530,67	50.512	240.301	1.316,72	8.010,03	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	1	189.789	8.772	1.607,21	53.038	251.599	1.378,62	8.386,63	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	2	189.789	17.544	1.687,57	55.690	263.023	1.441,22	8.767,43	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	3	189.789	26.316	1.771,95	58.474	274.579	1.504,54	9.152,63	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	4	189.789	35.088	1.860,54	61.398	286.275	1.568,63	9.542,50	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	5	189.789	43.860	1.953,58	64.468	298.117	1.633,52	9.937,23	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	6	189.789	52.632	2.051,25	67.691	310.112	1.699,24	10.337,07	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	7	189.789	61.404	2.153,81	71.078	322.269	1.765,88	10.742,20	1.696,13
2.º ofic. de máq. (FP) (43) ..	8	189.789	70.178	2.261,40	74.628	334.591	1.833,38	11.153,03	1.696,13
Contraamaestre (68)	0	149.429	0	789,80	26.063	175.492	961,60	5.849,73	1.413,44
Contraamaestre (68)	1	149.429	6.171	829,29	27.367	182.967	1.002,56	6.098,90	1.413,44
Contraamaestre (68)	2	149.429	12.342	870,75	28.735	190.506	1.043,87	6.350,20	1.413,44
Contraamaestre (68)	3	149.429	18.513	914,29	30.172	198.114	1.085,56	6.603,80	1.413,44
Contraamaestre (68)	4	149.429	24.684	960,01	31.680	205.793	1.127,63	6.859,77	1.413,44
Contraamaestre (68)	5	149.429	30.855	1.008,01	33.264	213.548	1.170,13	7.118,27	1.413,44
Contraamaestre (68)	6	149.429	37.026	1.058,41	34.928	221.383	1.213,06	7.379,43	1.413,44
Contraamaestre (68)	7	149.429	43.197	1.111,32	36.674	229.300	1.256,44	7.643,33	1.413,44
Contraamaestre (68)	8	149.429	49.368	1.166,90	38.508	237.305	1.300,30	7.910,17	1.413,44
Bombero (68)	0	149.429	0	789,80	26.063	175.492	961,60	5.849,73	1.413,44
Bombero (68)	1	149.429	6.171	829,29	27.367	182.967	1.002,56	6.098,90	1.413,44
Bombero (68)	2	149.429	12.342	870,75	28.735	190.506	1.043,87	6.350,20	1.413,44

<i>Cargo</i>	<i>Trienio</i>	<i>Salario de nivel</i>	<i>Trienios</i>	<i>Hora extra</i>	<i>Complem. product.</i>	<i>Total</i>	<i>P. extra diaria</i>	<i>Vacaciones día/vac.</i>	<i>Maurit.</i>
Bombero (68)	3	149.429	18.513	914,29	30.172	198.114	1.085,56	6.603,80	1.413,44
Bombero (68)	4	149.429	24.684	960,01	31.680	205.793	1.127,63	6.858,77	1.413,44
Bombero (68)	5	149.429	30.855	1.008,01	33.264	213.548	1.170,13	7.118,27	1.413,44
Bombero (68)	6	149.429	37.026	1.058,41	34.928	221.383	1.213,06	7.379,43	1.413,44
Bombero (68)	7	149.429	43.197	1.111,32	36.674	229.300	1.256,44	7.643,33	1.413,44
Bombero (68)	8	149.429	49.368	1.166,90	38.508	237.305	1.300,30	7.910,17	1.413,44
Calderetero (68)	0	149.429	0	789,80	26.063	175.492	961,60	5.849,73	1.413,44
Calderetero (68)	1	149.429	6.171	829,29	27.367	182.967	1.002,56	6.098,90	1.413,44
Calderetero (68)	2	149.429	12.342	870,75	28.735	190.506	1.043,87	6.350,20	1.413,44
Calderetero (68)	3	149.429	18.513	914,29	30.172	198.114	1.085,56	6.603,80	1.413,44
Calderetero (68)	4	149.429	24.684	960,01	31.680	205.793	1.127,63	6.858,77	1.413,44
Calderetero (68)	5	149.429	30.855	1.008,01	33.264	213.548	1.170,13	7.118,27	1.413,44
Calderetero (68)	6	149.429	37.026	1.058,41	34.928	221.383	1.213,06	7.379,43	1.413,44
Calderetero (68)	7	149.429	43.197	1.111,32	36.674	229.300	1.256,44	7.643,33	1.413,44
Calderetero (68)	8	149.429	49.368	1.166,90	38.508	237.305	1.300,30	7.910,17	1.413,44
Cocinero (68)	0	149.429	0	789,80	26.063	175.492	961,60	5.849,73	1.413,44
Cocinero (68)	1	149.429	6.171	829,29	27.367	182.967	1.002,56	6.098,90	1.413,44
Cocinero (68)	2	149.429	12.342	870,75	28.735	190.506	1.043,87	6.350,20	1.413,44
Cocinero (68)	3	149.429	18.513	914,29	30.172	198.114	1.085,56	6.603,80	1.413,44
Cocinero (68)	4	149.429	24.684	960,01	31.680	205.793	1.127,63	6.859,77	1.413,44
Cocinero (68)	5	149.429	30.855	1.008,01	33.264	213.548	1.170,13	7.118,27	1.413,44
Cocinero (68)	6	149.429	37.026	1.058,41	34.928	221.383	1.213,06	7.379,43	1.413,44
Cocinero (68)	7	149.429	43.197	1.111,32	36.674	229.300	1.256,44	7.643,33	1.413,44
Cocinero (68)	8	149.429	49.368	1.166,90	38.508	237.305	1.300,30	7.910,17	1.413,44
Marinero (63)	0	136.264	0	723,44	23.874	160.138	877,47	5.337,93	1.413,44
Marinero (63)	1	136.264	5.786	759,61	25.067	167.117	915,71	5.570,57	1.413,44
Marinero (63)	2	136.264	11.572	797,60	26.321	174.157	954,28	5.805,23	1.413,44
Marinero (63)	3	136.264	17.358	837,47	27.637	181.259	993,20	6.041,97	1.413,44
Marinero (63)	4	136.264	23.144	879,35	29.019	188.427	1.032,48	6.280,90	1.413,44
Marinero (63)	5	136.264	28.930	923,32	30.470	195.664	1.072,13	6.522,13	1.413,44
Marinero (63)	6	136.264	34.716	969,48	31.993	202.973	1.112,18	6.765,77	1.413,44
Marinero (63)	7	136.264	40.502	1.017,96	33.593	210.359	1.152,65	7.011,97	1.413,44
Marinero (63)	8	136.264	46.288	1.068,86	35.272	217.824	1.193,56	7.260,80	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	0	137.911	0	732,17	24.162	162.073	888,07	5.402,43	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	1	137.911	5.786	768,77	25.369	169.088	926,39	5.835,53	1.143,44
Ayud. de bombero (63)	2	137.911	11.572	807,22	26.638	176.121	985,05	6.107,97	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	3	137.911	17.358	847,58	27.970	183.239	1.004,05	6.107,97	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	4	137.911	23.144	889,97	29.369	190.424	1.043,42	6.347,47	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	5	137.911	28.930	934,46	30.837	197.678	1.083,17	6.589,27	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	6	137.911	34.716	981,18	32.379	205.006	1.123,32	6.833,53	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	7	137.911	40.502	1.030,24	33.998	212.411	1.163,90	7.080,37	1.413,44
Ayud. de bombero (63)	8	137.911	46.288	1.081,76	35.698	219.897	1.204,92	7.329,90	1.413,44
Engrasador (63)	0	137.911	0	732,17	24.162	162.073	888,07	5.402,43	1.413,44
Engrasador (63)	1	137.911	5.786	768,77	25.369	169.088	926,39	5.835,53	1.143,44
Engrasador (63)	2	137.911	11.572	807,22	26.638	176.121	985,05	6.107,97	1.413,44
Engrasador (63)	3	137.911	17.358	847,58	27.970	183.239	1.004,05	6.107,97	1.413,44
Engrasador (63)	4	137.911	23.144	889,97	29.369	190.424	1.043,42	6.347,47	1.413,44
Engrasador (63)	5	137.911	28.930	934,46	30.837	197.678	1.083,17	6.589,27	1.413,44
Engrasador (63)	6	137.911	34.716	981,18	32.379	205.006	1.123,32	6.833,53	1.413,44
Engrasador (63)	7	137.911	40.502	1.030,24	33.998	212.411	1.163,90	7.080,37	1.413,44
Engrasador (63)	8	137.911	46.288	1.081,76	35.698	219.897	1.204,92	7.329,90	1.413,44
Camarero (63)	0	136.264	0	723,44	23.874	160.138	877,47	5.337,93	1.413,44
Camarero (63)	1	136.264	5.786	759,61	25.067	167.117	915,71	5.570,57	1.413,44
Camarero (63)	2	136.264	11.572	797,60	26.321	174.157	954,28	5.805,23	1.413,44
Camarero (63)	3	136.264	17.358	837,47	27.637	181.259	993,20	6.041,97	1.413,44
Camarero (63)	4	136.264	23.144	879,35	29.019	188.427	1.032,48	6.280,90	1.413,44
Camarero (63)	5	136.264	28.930	923,32	30.470	195.664	1.072,13	6.522,13	1.413,44
Camarero (63)	6	136.264	34.716	969,48	31.993	202.973	1.112,18	6.765,77	1.413,44
Camarero (63)	7	136.264	40.502	1.017,96	33.593	210.359	1.152,65	7.011,97	1.413,44
Camarero (63)	8	136.264	46.288	1.068,86	35.272	217.824	1.193,56	7.260,80	1.413,44
Alumno náutica (0)	0	84.263	0	0,00	0	84.263	0,00	000	0,00
Alumno de máquinas (0)	0	84.263	0	0,00	0	84.263	0,00	000	0,00

Dietas: la dieta en territorio nacional vendrá integrada por el conjunto de los siguientes conceptos:

- Desayuno: 0,00.
- Comida: 3.000,00.
- Cena: 3.000,00.
- Alojamiento: 6.000,00.
- Kilómetro: 36,55.

En el extranjero, la empresa facilitará los medios de transporte y alojamiento.

- Conexión: 2.668,77.
- Trabajos a tarea: 1.448,41.
- Plus domingos y festivos: 4.500,00.
- Plus sábados no festivos: 2.250,00

ANEXO II

Trabajos a tarea Trabajos especiales—trabajos a tarea «Cemenmar uno» «Cemenmar dos» «Cemenmar cuatro»

<i>Planta de cemento</i>	<i>H-P</i>	<i>Total</i>
Cambio de cojinete de vis parte alta	8-3	24
Distribuidor-sacar, limpiar y montar	2-2	4
Motorreductores (cambio ruedas dentadas)	2-2	4
Limpiezas de filtros compresores descarga	2-1	2
Limpieza filtros soplantes	1-1	1
Cambio pasadores, distribuid. y compuertas ...	1-1	1
Cambio prensa y rosca bomba fuller	4-3	12
Cambio prensa, rosca y camisas bomba fuller .	8-4	32
Cambio paletas compresores descarga	4-2	8
Cambio roscas horizontales-cojinete	4-2	8
Limpieza mangas filtros	8-2	16

<i>Motores principales</i>	<i>H-P</i>	<i>Total</i>
Cambio culata	6-3	18
Cambio culata y pistón	8-3	24
Cambio culata, pistón y camisa	12-3	36
Válvulas de admisión y escape	2-2	4
Cambio bomba inyección y limpieza (CM-1) .	2-2	4
Turbos-tarea-por persona	×	×

<i>Enfriadores-intercambiadores Desmontar-limpiar-montar</i>	<i>H-P</i>	<i>Total</i>
Aceite	4-2	8
Agua dulce y hélice	4-2	8
Reductor	3-2	6
Enfriador turbo parte de agua motor principal .	5-2	10
Separador de sentinas	8-2	16
Separadores aceite/gas-oil (limpieza)	2-1	2
Calentador de aceite	2-2	4

<i>Bombas para reconocimiento y reparación</i>	<i>Desmontaje</i>	<i>H-P</i>	<i>Total</i>
Bomba de lastre		4-2	8
Bomba de aceite, trasiego combustible		4-2	8
Bomba de agua dulce, agua salada, contraincendios		4-2	8
Otras bombas		2-1	2

<i>Ventiladores</i>	<i>H-P</i>	<i>Total</i>
Ventiladores máquinas y planta	4-3	12
Otros	2-2	4

<i>Limpiezas especiales</i>	<i>H-P</i>	<i>Total</i>
Limpieza pistones (por pistón)	2-1	2
Limpieza culatas (por culata)	2-1	2
Limpieza asiento cilata y bloque, con esmerilado de asientos	1-4	4
Limpieza cámaras frigoríficas (por cámara) (preferentemente departamento de fonda)	1-1	1
Limpieza de bodegas por cambio de producto:		
— Responsables de la operación	23-2	46
— Operarios	46-6	276
Limpieza superficial y de inspección (como trabajos a tarea)		

Atascos en circuitos de cemento y circuitos de fuel: tendrá la consideración de trabajos penosos y retribuidos como tales.

Madrid, 12 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.705/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 12 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 «Huarbec Servicios, Sociedad Anónima» (recogida de residuos sólidos y limpieza viaria de Villanueva de la Cañada). (Código número 2809221).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Huarbec Servicios, Sociedad Anónima» (recogida de residuos sólidos y limpieza viaria de Villanueva de la Cañada), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 18 de octubre de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo para la recogida de basuras y limpieza viaria de Villanueva de la Cañada (Madrid)

Artículo 1.º *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la em-

presa «Huarbec Servicios, Sociedad Anónima» (sección de recogida de basuras y limpieza viaria de Villanueva de la Cañada, Madrid) y la representación de los trabajadores.

Art. 2.º *Ambito personal y territorial.*—El presente convenio colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Villanueva de la Cañada y será de aplicación a la empresa «Huarbec Servicios, Sociedad Anónima», dedicada a la actividad de limpieza pública viaria y recogida de basuras en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones de trabajo entre la empresa y los trabajadores que prestan sus servicios en la limpieza pública viaria y de recogida de basuras.

Art. 3.º *Revisión.*—Si el índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2000, fuera superior al 3 por 100, incremento salarial pactado en este convenio, serán revisadas todas las cantidades económicas.

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2000.

Las retribuciones pactadas en este convenio se abonarán con efecto retroactivo al día uno de enero de 2000.

El presente convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia. En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro convenio colectivo.

Art. 5.º *Condiciones.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose, a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole, que fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 6.º *Garantía, absorción y compensación.*—Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este acuerdo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o 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, manteniéndose el presente acuerdo en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 7.º *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del acuerdo, integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes, podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este acuerdo.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente acuerdo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del acuerdo.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del acuerdo y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

Art. 8.º *Absorción de personal.*—Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma que estuvieran fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

Art. 9.º *Retribuciones.*—El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo será para el año 2000 el que se especifica en la tabla salarial anexa final, a la que se llega aplicando a la tabla salarial definitiva de 1999 un incremento del 3 por 100 con reparto proporcional a todos los conceptos, más la cantidad necesaria para que las pagas de julio y Navidad sean equivalentes al salario medio mensual (a excepción del plus de transporte).

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

Salario base: es el establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría, abonándose por once mensualidades.

Plus penoso y/o peligroso: percibirán en la cuantía señalada en las tablas anexas por once mensualidades todos los trabajadores.

Plus convenio: es el indicado en las tablas salariales anexas para cada categoría, abonándose por once mensualidades.

Dado que no se presta el servicio los días de Nochebuena y Nochevieja los trabajadores, reconociendo la necesidad de recoger la totalidad de los residuos acumulados en dichas fechas, se comprometen a terminar el servicio en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en el caso del conductor, y aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que por este motivo pudieran realizarse, vienen a quedar compensadas en cómputo anual en la cuantía del plus fijado.

Plus especialización: se abonará por once mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas. Lo percibirán el encargado y los conductores de recogida y limpieza.

Plus transporte (extrasalarial): en la cuantía fijada en la tabla salarial para todas las categorías, por once mensualidades.

Plus nocturno: se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 22,00 y las 06,00 horas. Se abonará en la cuantía indicada en las tablas anexas por cada mes trabajado en el turno de noche. (25 por 100 del salario base).

Paga de vacaciones: se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fijada en la tabla anexa más la antigüedad que corresponde a treinta días.

Pagas extraordinarias: en la forma indicada en el artículo 10.

Otras remuneraciones indicadas en las tablas: en la forma señalada en el artículo 14.

Art. 10. *Pagas extraordinarias.*—El importe bruto de las pagas extraordinarias de verano, Navidad y beneficios será el indicado por cada categoría en la tabla anexa más el complemento de antigüedad, correspondiente a treinta días en las pagas de verano y Navidad y quince días en la de beneficios.

Las pagas extraordinarias se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio del siguiente.

Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga de beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

— Paga de verano: 30 de junio.

— Paga de Navidad: 20 de diciembre.

— Paga de beneficios: 28 de febrero del año siguiente a su devengo.

Art. 11. *Complemento personal de antigüedad.*—Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a au-

mentos periódicos por años de servicio, consistentes en tres bienios al 5 por 100 y posteriores quinquenios al 7 por 100, calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

Art. 12. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales distribuidas en seis días a la semana con los descansos establecidos legalmente.

El horario de trabajo será de 06,00 a 12,50 horas de lunes a viernes y de 06,00 a 09,50 horas los sábados, jornada que incluye veinte minutos de bocadillo, considerándose este como tiempo efectivo de trabajo.

Todos los trabajadores disfrutarán de catorce días de descanso al año. Siete días inicialmente y otros siete, una vez disfrutados los primeros, siempre que no se supere en seis días de absentismo por semestre, baja por accidente laboral o baja médica por enfermedad común excluidas. No existirá la posibilidad de unir estos días a sus vacaciones reglamentarias, ni de disfrutarlos el día posterior a festivo no trabajado o domingo, no podrán solaparse dos o más trabajadores en el disfrute de los mismos, con la excepción de los sábados que sí podrán coincidir dos de ellos. El calendario de disfrute se efectuará a primeros de cada año entre la empresa y el delegado de personal.

Art. 13. *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 necesaria realización, y se abonarán según lo reflejado en la tabla salarial anexa.

Trabajo en día festivo. Dadas las especiales características del servicio, se trabajarán las fiestas del año que el servicio requiera, a excepción de los días de Nochebuena y Nochevieja, y se pagarán según lo reflejado en la tabla salarial anexa.

Art. 14. *Licencias y permisos.*—La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, 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 treinta días.

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

- Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- Tres días por fallecimiento, intervención quirúrgica de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuge, nietos y hermanos, ampliables a dos días más, si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la localidad.
- Dos días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y cuatro si ocurriese el hecho fuera de la localidad.
- Tres días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge, hijos y nietos y cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la localidad.
- Tres días por alumbramiento de la esposa y cuatro si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurriese enfermedad grave, se aumentará a seis días.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en caso de que fuera en distinta localidad.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.

Para el caso de renovación del carnet de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, por el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Art. 15. *Vacaciones.*—Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre del año de vigencia.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

Si durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal dictaminada por la Seguridad Social, que derivase en hospitalización, no se computarán a efectos de la duración de las vacaciones, los días que haya durado la hospitalización. Será inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que ésta se produzca o justificantes expedidos por el médico del desplazado. El trabajador continuará con sus vacaciones a partir del día siguiente a la fecha de alta por incapacidad transitoria.

En caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación de baja, debida a incapacidad transitoria, se aplazará el disfrute de sus vacaciones hasta el día siguiente en que el trabajador sea dado de alta médica, siempre que ésta se produzca dentro del mismo año natural.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre el delegado de personal y los trabajadores, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Art. 16. *Seguridad y salud.*—El delegado de personal de este centro de trabajo será el delegado de prevención y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art. 17. *Incapacidad transitoria.*—Para el trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 del salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En caso de enfermedad común la empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante los primeros sesenta días.

Art. 18. *Capacidad disminuida.*—Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que le corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa, a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 19. *Reconocimiento médico.*—Se realizará por parte del servicio médico de la empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como por ejemplo, análisis, radiografías, 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.

En el caso de que el trabajador tuviese que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, se le abonará el importe del transporte de dicho desplazamiento, exclusivamente en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte.

Art. 20. *Plazas vacantes.* —Las vacantes del personal fijo que se produzcan por muerte, despido procedente o improcedente, baja voluntaria y jubilación, serán cubiertas con personal fijo, en el plazo de seis meses. En caso de incapacidad temporal, las vacantes de cubrirán interinamente por el tiempo que duren éstas.

Art. 21. *Ascensos.* —Las pruebas de ascenso serán realizadas por la empresa, en presencia del delegado de personal.

Las vacantes que se produzcan en la empresa, que no sean de inferior categoría, se cubrirán en el siguiente orden de prelación.

1. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por categorías inferiores a las vacantes.

2. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por un tiempo determinado.

Art. 22. *Seguro colectivo.* —En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 3.165.214 pesetas, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 23. *Conductores.* —En el caso de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a la categoría de peón por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

Si transcurridos los seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, el trabajador pasará a la categoría propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha categoría retornándole a su categoría de conductor cuando termine la sanción.

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

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de 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 constitutiva de delito o a embriaguez del propio conductor.

Las empresas velarán por el cumplimiento del código de la circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para la tramitación y examen del carnet de conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

La suplencia de conductores durante el período vacacional será cubierta con trabajadores de inferior categoría, pertenecientes a la plantilla de la contrata, de forma voluntaria, que estén en posesión del permiso necesario para el vehículo que se le asigne.

Durante la suplencia, dichos trabajadores percibirán el salario correspondiente a la categoría de conductor, a excepción

del complemento de antigüedad, que lo cobrará en función de su categoría. En estos casos, el personal a contratar para la sustitución vacacional ocupará el puesto del trabajador de inferior categoría.

Art. 24. *Préstamos reintegrables.* —La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 279.313 pesetas, para el conjunto de los trabajadores afectados por este acuerdo.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinará por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

Art. 25. *Prendas de trabajo.* —La empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

Conductores:

- Un jersey cada año.
- Dos pantalones de pana cada año.
- Dos pantalones de tergal cada año.
- Cuatro camisas al año.
- Un anorak cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una sahariana cada dos años.

Peones:

- Un par de botas de agua cada dos años.
- Dos pantalones de pana al año.
- Dos pantalones de verano al año.
- Un impermeable cada dos años.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora de invierno al año.
- Cuatro camisas al año.
- Un jersey al año.
- Un anorak cada dos años.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla.

Art. 26. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.* —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, de acuerdo con el citado real decreto, a sustituir al trabajador que se jubile por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 27. *Jubilación.* —La empresa abonará al trabajador, como premio a la jubilación y al producirse la misma, las siguientes cantidades en función de la edad del productor, siempre que tenga cinco años de antigüedad en la empresa.

- A los sesenta años: 263.166 pesetas.
- A los sesenta y un años: 230.197 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 197.345 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 164.493 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 131.582 pesetas.
- A los sesenta y cinco años: 98.673 pesetas.

Art. 28. *Resolución de conflictos.* —Durante la vigencia del presente acuerdo ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente acuerdo respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Art. 29. *Delegado de personal.* —Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, en cuanto resulta de aplicación al convenio incluido en el presente acuerdo.

Art. 30. *Cuotas sindicales.* — A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la empresa descontará a 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas retracciones, salvo notificación en contrario del trabajador mensualmente.

Art. 31. *Excedencia.* — Los trabajadores con año de servicio en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cinco meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el delegado de personal en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reintegro con un preaviso de dos meses, se perderá el derecho a su puesto de trabajo 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 necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 32. *Puntos de recogida.* — Los trabajadores de recogida dejarán los contenedores colocados correctamente, en los sitios previstos para ello, con el freno puesto, dándoles un trato adecuado, y procurando que dichos puntos se encuentren limpios, incluyendo las bolsas que estén en el suelo, siempre que se encuentren cerradas y su peso no sea excesivo.

Para efectuar la recogida correctamente los contenedores y cubos estarán en correcto estado de funcionamiento para realizar el proceso de carga, a fin de evitar posibles accidentes durante su uso.

Los trabajadores darán parte a su encargado de los puntos de recogida en mal estado, de la falta de contenedores, del mal estado de los mismos, o de cualquier otro incidente, con el objeto de mejorar la calidad del servicio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

A la firma del presente convenio todos los trabajadores que se encuentren en situación de contrato temporal pasarán a ser fijos, menos los contratados como interinos y los trabajadores que realicen servicios temporales solicitados por el ayuntamiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo 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, o por aquellas que le sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente acuerdo, entendiéndose derogados implícitamente aquellos artículos cuyo contenido se oponga a los establecidos en el acuerdo.

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 párrafo 0) del citado reglamento y artículo 85.2.e del Estatuto de los Trabajadores)

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid 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 la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

Tablas salariales año 2000 de «Huarbec Servicios, Sociedad Anónima»

	<i>Encargado</i>	<i>Conductor de recogida</i>	<i>Conductor</i>	<i>Peón de recogida</i>	<i>Peón</i>
Salario base	115.266	114.096	106.014	107.468	107.335
Plus nocturno	28.816	28.524	26.503	26.867	26.834
Plus penoso	9.957	9.986	9.986	7.267	7.267
Plus de convenio	21.220	21.077	21.077	21.077	21.077
Plus de especialización	10.415	10.344	10.344	0	0
Plus de transporte	8.711	8.711	8.711	8.711	8.711
Total mes (11 meses)	165.569	164.214	156.132	144.521	144.388
Vacaciones	146.325	150.270	150.270	135.422	135.422
Paga extra julio	156.858	155.503	147.421	135.811	135.678
Paga extra Navidad	156.858	155.503	147.421	135.811	135.678
Paga extra beneficios	141.153	110.903	110.903	109.589	109.589
Festivo	19.562	19.430	19.430	16.654	16.654
Horas extras	1.929	1.915	1.915	1.645	1.645
Total anual	2.422.457	2.378.532	2.273.462	2.106.368	2.104.641

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 12 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 «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» (división de lavado de Alcalá de Henares). (Código número 2810512).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» (división de lavado de Alcalá de Henares), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 15 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

XX Convenio colectivo de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» centro de trabajo de Alcalá de Henares. Años 2001-2002

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las partes.*—El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores designados por el comité de empresa del centro de trabajo de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» en su división de lavado de Alcalá de Henares.

Art. 1.º *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación en la empresa «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» en su centro de trabajo división de lavado de Alcalá de Henares.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» de su fábrica de lavado excepto comité de dirección. Igualmente estarán excluidos de las normas del presente convenio los responsables de departamento y sector, a los que se les propusiese por parte de la dirección de la empresa y ellos lo aceptaran.

El comité de empresa estará informado de las personas que en cada momento estén excluidas del convenio, no siendo éstas superior a catorce personas.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por ambas partes y finalizará su vigencia el 31 de diciembre del año 2002.

No obstante lo anterior las mejoras económicas que se puedan derivar de su aplicación tendrán carácter retroactivo al primero de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio respectivamente, salvo aquellos apartados en los que expresamente se acuerde otra cosa.

Art. 4.º *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal, reglamentariamente o por convenio colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio.

Se respetarán las situaciones personales que sean en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose «ad personam».

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

En el supuesto de que por los organismos oficiales se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, éste quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Art. 7.º *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*—En el plazo de quince días laborales, se creará una comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

Dicha comisión estará integrada por tres representantes designados por la dirección de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores. Todos los componentes de esta comisión deberán haber formado parte de la comisión negociadora, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo los casos de fuerza mayor.

Art. 8.º *Publicación y publicidad.*—Firmado el convenio por ambas partes y una vez ratificado y aprobado por la autoridad laboral competente, se editará el texto íntegro del convenio, y se entregará un ejemplar a cada uno de los afectados del mismo, en un plazo no superior a treinta días. En el caso de nuevos ingresos, será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde la fecha de su ingreso.

CAPÍTULO II

A) Generalidades

Art. 9.º *Organización del trabajo.*—Norma general: la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de un modo exclusivo a la dirección de la empresa teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Principios de organización

Racionalización del trabajo: medidas de tiempos y análisis de rendimientos

Art. 10. *Unidad de trabajo.*—Es el volumen de trabajo efectuado por un operario a una actividad o ritmo mínimo exigible durante un minuto, con los medios y métodos especificados en la documentación adecuada. Denominación: minuto, símbolo «M».

Art. 11. *Actividad mínima exigible. 100 puntos.*—Es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales sin grave fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

Se puede equiparar a la velocidad o ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal que, andando sobre el suelo horizontal, llano, sin obstáculos y sin carga, recorre 1,25 metros por segundo, que equivale a 4,5 kilómetros/hora. En la escala «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada», esta actividad se representa por 100.

Art. 12. *Actividad correcta.*—Para aquellos que tienen asignado trabajo a incentivo, con producción tasada, la actividad correcta será la equivalencia al rendimiento pactado entre la dirección de la empresa y el comité de empresa dentro del plan de incentivos de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada».

Art. 13. *Actividad óptima. 133 puntos.*—Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituido, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y con un mínimo de gestos, sin pérdida de tiempo y óptimo esfuerzo.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que, andando sobre el suelo horizontal, llano, sin obstáculo y sin carga, recorre 1,66 metros/segundo, que equivale a seis kilómetros/hora.

La actividad óptima tiene como cifra representativa 133 puntos.

Art. 14. *Tiempo concedido (TC) de una operación.*—Es una valoración realizada por el personal especializado del sector de tiempos aplicando un sistema de medición autorizado, de los «M» (minutos) de mano de obra necesarios para ejecutar con el mejor método posible y los medios actuales, las operaciones especificadas en documentos previstos al efecto, para la fabricación o montaje de un producto o aparato. El tiempo concedido incluye los suplementos autorizados, según norma de la Organización Internacional del Trabajo.

Art. 15. *Contenido del tiempo concedido.*—El tiempo concedido para una operación consta de dos partes:

1. Tiempo normal o base:
 - a) Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de la operación).
 - b) Elementos acíclicos (que aparecen cada cierto número de ciclos, como cambios normales de herramientas, reglajes, inspecciones dentro de la operación).
2. Suplementos autorizados:
 - a) Fatiga.
 - b) Equilibrado de puesto (para trabajos en cadena a esferas obligadas por proceso que se traduce en falta de saturación de mano de obra).
 - c) Necesidades personales.
 - d) Otros expresamente autorizados para casos concretos.

Art. 16. *Definiciones y períodos de validez de los tiempos.*—1. Tiempo estimado o preventivo:

- a) Definición: es el tiempo obtenido por apreciación en el sector de métodos y tiempos antes de introducir la fabricación

de la pieza o modificación de que se trate. Se utiliza para determinar los datos de carga de máquinas, costo y otros de tipo técnico. Dicho tiempo sirve para calcular el incentivo de MOD (mano de obra directa) con participación al 100 por 100 como tal mano de obra directa (MOD), tasada según los criterios vigentes.

Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros cronometrajes que sirvan para fijar tiempos de comienzo.

- b) Plazo de validez: el plazo de validez, será desde cero a tres meses como máximo, desde el comienzo de la fabricación.

2. Tiempo inicial:

a) Definición: es el tiempo que se obtiene en el taller mientras se realiza la operación con el tiempo estimado utilizando cronómetros (si bien no desglosando la operación en elementos básicos), antes de que el operario haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operativo y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

Dicho tiempo sirve para calcular el incentivo de mano de obra directa (MOD), con participación al 100 por 100 como mano de obra directa tasada según los criterios vigentes.

- b) Plazo de validez: desde los tres a doce meses después del comienzo de la fabricación.

3. Tiempo cronometrado o concedido:

a) Definición: es el tiempo que se obtiene por la técnica usual de la medida de tiempos de trabajo analizando el método, descomponiendo la operación en elementos básicos y tomando el número de observaciones que se precisen para obtener las garantías necesarias. No sufrirá variación posterior salvo en los casos previstos en el convenio colectivo o reglamento nacional siderometalúrgico.

Dicho tiempo sirve para calcular el incentivo de mano de obra directa con participación al 100 por 100 tasada según los criterios vigentes.

- b) Plazo de validez: desde los doce meses en adelante hasta que se produzca un cambio de método o de tecnología.

Art. 17. *Criterio para los suplementos de fatiga.*—Se aplicará suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo físico, las posturas del operario y en general las condiciones del puesto.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de fatiga. El suplemento que se considera al tiempo normal, por este concepto será la diferencia, cuando resulte positivo entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro del ciclo.

Art. 18. *Suplemento de necesidades fisiológicas y/o personales.*—De acuerdo con las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), se aplicará siempre sobre el valor final del ciclo de trabajo un 5 por 100 por este concepto.

En trabajos vinculados o en cadena, se dará un socorredor por cada veinte operarios. En las horas puntas hará de socorredor el reparador u otra persona, aumentando la proporción a un socorredor por cada diez operarios.

Fuera de estos momentos, los socorredores trabajarán ayudando o reparando, manteniendo también su trabajo de socorredores en los casos aislados o necesarios.

El comienzo y el final de las horas punta los determinará cada uno de los grupos de trabajo.

Los períodos de tiempo calificados como horas punta tendrán la duración de dos horas y media por jornada diaria completa de trabajo.

Cuando la organización de soporte para las exigencias fisiológicas dejara pendiente algún problema, la organización de la fábrica, junto con la comisión paritaria, lo estudiará, y propondrá una solución al mismo, en el menor tiempo posible.

Art. 19. *Producción hora (a la actividad 100).*—Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse, aplicando el tiempo concedido por pieza.

Se halla dividiendo sesenta (minutos que tiene la hora), entre los minutos que tenga el «tiempo concedido» por pieza.

Art. 20. *Producción hora (a actividad X).*—Se determina multiplicando la producción hora (a actividad 100) por el rendimiento X y dividiendo por 100.

Art. 21. *Establecimiento del tiempo concedido.*—La determinación de tiempo concedido requiere:

- 1.º Definición de unas condiciones normales.
- 2.º Determinación, previo estudio, de un método correcto.
- 3.º Operario adiestrado.
- 4.º Aplicación de un sistema de medición tal como: cronometraje; muestreo del trabajo; medida de los tiempos de los movimientos (MTM); tiempo predeterminado.
- 5.º Cálculo de tiempos concedidos, aplicando los suplementos autorizados.

6.º Comunicación al operario, a través del mando del taller con la documentación adecuada, o por escrito, si así lo solicita el operario.

7.º Se facilitará fotocopia al comité de empresa de los nuevos equilibrados y/o puestos individuales, después del período de adiestramiento en un plazo máximo de veinte días.

Comisión paritaria: se creará un sistema de revisión de las posibles reclamaciones sobre tiempos con el fin de agilizar y dar solución rápida a las discrepancias en un plazo no superior de quince días.

Transcurrido ese período, se acuerda que las discrepancias que puedan surgir sean resueltas por arbitraje de un consultor externo elegido de mutuo acuerdo entre tres propuestos por la dirección de fábrica.

Art. 22. *Mano de obra directa.*—Definiremos como tal a la mano de obra que contribuye directamente a la transformación del producto aumentando el valor de éste o que ejecuta trabajos de transformación de las partes y el montaje de conjuntos destinados a la venta.

Art. 23. *Mano de obra indirecta.*—Definiremos como tal a la mano de obra que interviene indirectamente a la transformación del producto, o mejor, que no ejecuta directamente trabajos de transformación, pero que contribuye a garantizar la continuidad del ciclo productivo.

Art. 24. *Mano de obra indirecta de servicios generales.*—Definiremos como tal a la mano de obra que no tiene participación en el ciclo productivo y la cual no está afectada por alteraciones en los programas ni procesos productivos.

Art. 25. *Mano de obra indirecta de centros auxiliares.*—Definiremos como tal a la que realiza trabajos auxiliares del ciclo y de la estructura productiva.

Art. 26. *Concepto de rendimiento de la mano de obra directa.*—Es un índice que señala actividad de los operarios, realizando una determinada operación para la cual previamente se han establecido los métodos de trabajo y los tiempos concedidos, no tienen en cuenta todas aquellas pérdidas o funciones inadecuadas, técnicas o de organización que inciden diariamente sobre la economía de la empresa; sin embargo, estas mismas horas se deducen de las horas de presencia, y, por tanto, el rendimiento no sufre variación.

Fórmula:

- TC: tiempo concedido a actividad 100.
- PU: producción útil más producción inútil no imputable al operario.
- PV: puestos vacíos no imputables al operario
- HP: horas de presencia.
- P: horas de pérdidas no imputables al operario.

$$\text{Rendimiento} = \frac{(\text{PU} + \text{PV}) \text{TC}}{\text{HP} - \text{P}}$$

Art. 27. *Rendimiento mínimo exigible.*—Es el que corresponde al trabajo realizado al rendimiento 100 puntos, siempre que no exista causa justificada para su reducción.

Art. 28. *Rendimiento correcto.*—Para el personal que tiene asignado trabajo a incentivo, con producciones tasadas, el rendimiento correcto será 125 puntos, durante la vigencia del presente convenio.

Art. 29. *Período de adiestramiento.*—En ningún caso, durante el período de adiestramiento, el rendimiento exigible de nuevos trabajos será inferior al 75 por 100 del rendimiento correcto, dicho período no será superior a veinte días laborables. En caso de divergencia, en el período de adiestramiento, intervendrá la comisión paritaria para ver la causa que produce tal hecho, y determinar el período de adiestramiento y desde cuando se debe percibir el incentivo.

Art. 30. *Rendimiento óptimo.*—Es el que corresponda al trabajo realizado a la actividad óptima por un operario en un período determinado de tiempo, incluidos los coeficientes del puesto.

Art. 31. *Participación de la mano de obra directa y mano de obra indirecta en el incentivo.*

a) Trabajos de mano de obra directa con producción tasada: participará al 100 por 100 del incentivo medio mensual obtenido por el total de fábrica por la mano de obra directa.

b) Trabajos de mano de obra indirecta: los operarios cuyas funciones quedan especificadas en los artículos 25, 26 y 27 del presente convenio, participarán en el incentivo, en los porcentajes que se señalan en el anexo I.

c) Aquellos casos que perciban mérito personal (motivado por el reajuste de la participación del incentivo, en el VI convenio colectivo/1981), no será absorbible dicho mérito, si se diera la circunstancia de cambio de nivel.

Cualquier caso no recogido, quedará asimilado a una de las funciones de la tabla.

Art. 32. *Prima de incentivo.*—Las tablas de incentivo para el personal de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» fábrica de Alcalá que trabaja bajo esta modalidad serán durante el período de vigencia del presente convenio, las que figuran en el anexo II.

Art. 33. *Jornada laboral.*—Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral para el personal de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» fábrica de Alcalá, será:

Años 2001 y 2002: 1.745 horas anuales, efectivas de trabajo según figura en el calendario laboral.

A los trabajadores a turno, del tiempo reglamentario de bocadillo se les computará diez minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Art. 34. *Calendario laboral.*—Antes de final de cada año se acordará entre la dirección y la representación de los trabajadores el calendario laboral para el año siguiente.

Caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes y siempre antes de finalizar el año, la dirección de fábrica elaborará y publicará el calendario para el año siguiente, en base a siete horas cincuenta y cuatro minutos de jornada efectiva laboral

diaria, la estacionalidad de las ventas y la adaptación a ésta de la capacidad productiva.

El calendario oficial afectará al centro de trabajo, pero si por necesidades de algún departamento/sector, se podrán acordar calendarios con jornadas y horarios diferentes con el fin de adaptarlo a cada departamento/sector en base a las horas anuales efectivas de trabajo.

Si una vez aprobado y/o publicado el calendario laboral para el año 2001/2002, se diesen circunstancias objetivas, como pueden ser el nivel alto de stock o causas no imputables y ajenas a la empresa, se cambiarán hasta cuatro días del calendario, trasladándolos a otros días dentro del año, ya sean sábados o días no laborables del calendario inicial del año, no coincidiendo con el período de vacaciones estacionales.

Dicho cambio de calendario será acordado con el comité de empresa, y dichos días se pagarán con un incremento del 20 por 100 sobre el valor hora profesional.

Art. 35. *Trabajo por necesidades organizativas y/o productivas.*—Por necesidades organizativas y/o productivas para el año 2001-2002, se podrán trabajar hasta cinco sábados por persona como máximo, a requerimiento de la dirección del centro y en los sectores que fueran necesarios.

Dichas horas, que excede la jornada laboral pactada en el artículo 33 del presente convenio, serán compensadas al valor hora profesional incrementada en un 35 por 100.

Dichos sábados se realizarán en los turnos y horarios normales de trabajo establecidos en la empresa en esa temporada.

Art. 36. *Vacaciones.*—Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un permiso anual retribuido. La fecha y número exacto de días, serán los que se pacten entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, con arreglo al calendario laboral, pero teniendo en cuenta los siguientes extremos:

- A partir del año 1997 se establece un período de treinta días naturales mínimos de vacaciones, sobre la base de disfrutar veintitrés días naturales durante el mes de agosto y el resto en Semana Santa y Navidad.
- El personal de instalaciones, mantenimiento, utillaje y otros sectores (excepto especialistas) que en el momento de la concesión general de las vacaciones pudiera estar afectado por coyuntura o contingencia en el trabajo, disfrutará rotativamente las mismas en las fechas que oportunamente se fijen, entre el comité y la dirección de la empresa, coincidiendo éstas, con período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre (salvo acuerdo con el interesado).
- La rotación aludida se efectuará año a año, en función de la antigüedad, que será de menor a mayor, sin perjuicio de que previamente se soliciten voluntarios y teniendo presente, en cualquier caso, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores para aquellos que tengan hijos en edad escolar.
- Durante el período normal de vacaciones todo trabajador que de forma transitoria haya de asumir el mando de otras personas, percibirá, por esta causa, un 20 por 100 de su salario base, mérito personal y antigüedad.
- Si durante el período general de vacaciones la empresa tuviese necesidades de producción, se podrán cubrir por personal voluntario, disfrutándose las vacaciones en otra fecha.
- Incapacidad temporal en vacaciones: los trabajadores que encontrándose de baja por incapacidad temporal durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:
 - Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

- Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.
- Enfermedad común siempre que se encuentren de baja como mínimo desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.
- Maternidad.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar un acuerdo, intervendrá la comisión de interpretación de convenio.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—El personal acepta y se compromete a realizar, por persona, un número determinado de horas extraordinarias, siempre y cuando estas cantidades no superen el 50 por 100 de lo establecido legalmente.

Se procurará en lo posible y de acuerdo con el interesado, compensar las horas extraordinarias en horas normales en la relación de:

- Una hora extraordinaria igual a 1,75 horas normales, pudiendo acumularse las mismas con el fin de descansar días completos.

Las horas extraordinarias podrán compensarse de la siguiente forma:

a) Pactadas (según párrafo primero del presente artículo): abonadas económicamente o compensadas por horas normales.

b) Exceso de horas pactadas: en todos los casos serán compensadas por horas normales.

Las horas extraordinarias realizadas serán comunicadas al comité de empresa mensualmente, con inclusión detallada de los sectores que las realizan y número de ficha de los productores que las han percibido.

Cuando la empresa prevea una importante carga de trabajo en un sector en particular, que requiera la realización de horas extraordinarias, deberá comunicarlo previamente al comité de empresa, con una exposición de motivos, para conocimiento de éste.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, a estos efectos y a los de cotización a la Seguridad Social, las que así estén definidas en la legislación vigente y, en particular las correspondientes al:

- Las afectadas por nuevas inversiones, modificaciones o ampliaciones.
- Trabajos de mantenimiento, urgentes o imprevistos.

A partir de la fecha de firma del convenio, las horas extras consideradas estructurales, no afectarán para el cálculo de la productividad de la fábrica.

La actual comisión mixta controlará y hará el seguimiento de las horas estructurales, las cuales serán comunicadas a dicha comisión.

Art. 38. *Turnos.*—Por necesidades de la empresa, cualquier trabajador vendrá obligado a efectuar un trabajo a turno. El personal que trabaja a turno se compromete a no abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituido (cuando esta sustitución sea imprescindible), por un relevo o por la persona que designen sus jefes inmediatos, dentro del plazo máximo de treinta minutos.

En cualquier caso deberá comunicarse el cambio a los trabajadores afectados con una antelación de cuatro días laborales, salvo casos de extrema necesidad.

En el horario del tercer turno, se evitará un solape superior a cinco minutos con el turno que le sustituye o al que sustituye.

A causa de las elevadas temperaturas durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se abonarán para los años 2001 y 2002 la cantidad de 1.100 pesetas brutas por día

de trabajo al personal operario que realice turno de tarde, durante el período comprendido entre el 15 de junio al 15 septiembre.

Las personas de turno participarán en el incentivo en las mismas condiciones que el personal de jornada ordinaria.

Art. 39. *Excedencias voluntarias.*—1. El trabajador, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a dos años y no superior a cinco años.

2. La petición deberá formularse por escrito con una antelación mínima de treinta días a la fecha en que pretenda iniciarse la excedencia, indicando la duración y el motivo de la misma.

3. Concedida la excedencia por un plazo determinado no será objeto de prórroga ni podrá anticiparse el reingreso, salvo pacto entre las partes.

4. El trabajador en excedencia conservará un derecho de incorporación preferente en la empresa en puestos de su categoría.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría de su especialidad a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. El trabajador que haya permanecido en excedencia no podrá volver a solicitar otra hasta que haya transcurrido un mínimo de cuatro años desde la fecha de su reingreso salvo en los casos de excedencia por nacimiento de hijo.

Art. 40. *Cambio de puesto de trabajo. Familias profesionales operarios.*—El presente artículo determina la agrupación de familias de los puestos de trabajo del personal operario, asignándoles a cada familia el nivel salarial correspondiente según las valoraciones de puestos existentes y las tablas del convenio colectivo del centro de trabajo en Alcalá de Henares de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada»:

1. El objeto del presente artículo, es sustituir el sistema actual de valoración de puestos de trabajo por el sistema de equiparación y asimilación de puestos, agrupados por familias de trabajos y dotándolos de la necesaria movilidad funcional entre las familias.

Todos los conceptos que incluía la valoración de puestos existentes y que quedaban compensados con el nivel salarial asignado, siguen comprendidos en los niveles salariales que se establecen para las actuales familias profesionales; de forma que no generarán derecho a nuevas compensaciones económicas por los diversos pluses recogidos en la legislación laboral vigente, salvo pacto expreso de las partes.

3. Movilidad funcional:

3.1.1. Con la agrupación de puestos de trabajo en familias por el sistema de asimilación y equiparación, la empresa podrá destinar a cualquier trabajador a realizar trabajos que estén encuadrados en el mismo grupo de familias profesionales y nivel salarial, por motivos de bajada o subida de producción y/o necesidades del servicio.

3.1.2. Especialmente en el departamento de control de calidad, queda establecida la polivalencia del puesto de controlador volante y controlador de procesos. En base a dicha polivalencia y de acuerdo con las necesidades del departamento, todos los operarios a quienes se les reconoce la denominación de volantes, nivel 8, podrán ser destinados a cubrir cualquier puesto del departamento de igual o inferior nivel, por necesidades del servicio.

3.1.3. Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Personal operario:

A) Si el cambio fuese de un puesto a otro de igual incentivo, el trabajador comenzará en el nuevo puesto de trabajo

con todos los derechos salariales que tenía en el momento de producirse el cambio.

B) Si se tratara de cambio de puesto de incentivo directo a otro indirecto, en cualquiera de sus modalidades, hasta tanto la necesidad del cambio sea reconocida por el comité de empresa, conservará su incentivo, a no ser que el cambio se realice a petición propia o por mutuo acuerdo.

En el primero de los casos perdería las condiciones económicas más beneficiosas y en el segundo se estará al propio acuerdo.

4. La distribución de puestos en familias y con los niveles asignados se indica en la relación de familias profesionales y del cuadro resumen que se recoge a continuación.

Esta enumeración no comprende todas las denominaciones de puestos, sino las familias de puestos.

5. Con el fin de facilitar la comprensión de los criterios empleados en la confección de la asimilación de puestos a las diferentes familias y sus niveles se transcriben los siguientes principios y aclaraciones:

5.1. Producción:

Grupo de familias A. Nivel 5: se entienden comprendidas, también, en la relación de trabajos de este nivel, dentro de las familias quince todos los trabajos de preensamble y premontaje que requieren preparaciones simples de las máquinas.

Los trabajos de embalaje y etiquetaje y tareas de verificación de algún aspecto de la línea de producción no encuadradas en la familia de verificador de línea del departamento de control de calidad.

Quedan encuadrados en este grupo de familias los trabajos de transporte manual, tracción mecánica y gruista.

Grupo de familias B. Nivel 6: se incluye el puesto de carretilleros en las familias del grupo B, que añade al operador de carretilla tractora y transportista manual, el tener que mover la carga elevándola para situarla en un lugar adecuado desde la misma carretilla. Para ocupar este puesto son requisitos indispensables aprobar el curso de carretillero y la emisión de autorización por el técnico de seguridad y prevención.

En la familia operador de máquina especial se han considerado específicamente las siguientes:

- Embaladora de montaje.
- Fresadora de cubas.

En este grupo además de realizar el trabajo específico con la máquina, el operario tiene que realizar otras operaciones adicionales, como preparar utillaje, hacer ajustes en la máquina, etcétera.

Como se observa se trata de preparaciones más complejas que las descritas en el nivel 5 y menos complejas que las determinadas en el nivel 7.

Grupo de familias C. Nivel 7: el trabajo del preparador de máquinas consiste en la preparación de las máquinas, cambiando los útiles, ajustando y poniendo a punto la máquina, obteniendo la primera pieza de muestra que se ajuste a las especificaciones del plano y dejando la máquina en condiciones para que el operario pueda realizar normalmente el trabajo productivo.

Grupo de familias D. Nivel 8: dentro del grupo de familias profesionales de operarios, se podrá crear por parte de la dirección de fábrica, puestos de auxiliares de línea necesarios, realizando las funciones siguientes:

- Podrá trabajar en cualquier puesto de la línea, incluidos los de socorredor, absentismo, reparador, preparador, etcétera.
- Realizará la puesta a punto de máquinas y útiles, así como el adiestramiento del personal del sector.
- Se le podrá encomendar la dirección de un equipo de personas de una línea, y todas las funciones del mando,

excepto las de carácter administrativo (partes de producción, etcétera) en caso de turnos, en ausencias del mando, o a las órdenes de un encargado responsable de varias líneas.

- Se encuadrará dentro del nivel 8.
- No percibirá «plus jefe de equipo», al estar ya incluidas esas funciones en la valoración de su puesto.

5.2. Proyectos y servicios técnicos:

5.2.1. Grupo de familias D. Oficial de taller de modelos y oficiales de instalaciones: quedan encuadrados en el nivel 8, sin embargo a efectos de promociones y nuevos ingresos, se establecen los mismos puestos de la familia en los niveles 7 y 6.

La promoción de cada nivel al siguiente se determinará por el grado de perfeccionamiento en la realización de los trabajos y su nivel de dificultad.

5.3.2. Grupo de familias E. Nivel 9. Oficiales de utillaje y oficiales de mantenimiento: quedan encuadrados en el nivel 9, sin embargo a efectos de nuevos ingresos y promociones, se establecen los mismos puestos de ambas familias en los niveles 8 y 7. La promoción de cada nivel al siguiente se determinará por el grado de perfeccionamiento en la realización de los trabajos y su nivel de dificultad.

6. En el futuro los puestos de nueva creación se asimilarán a los descritos en la actual agrupación de familias por semejanza y equiparación, a través de la comisión de valoración de puestos de trabajo.

7. El encuadramiento de aprendices y personal de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con lo estipulado en el capítulo III del convenio colectivo del centro de trabajo de Alcalá de Henares de la empresa «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada».

Relación de familias profesionales:

1. Producción:

Grupo D. Nivel 8:

- 10. Auxiliares de línea:
- 100. Auxiliar de línea.

Grupo C. Nivel 7:

- 11. Preparadores de máquinas:
- 110. Preparador de prensas.
- 111. Preparador plástica.
- 112. Preparador garantías.
- 113. Preparador compound.
- 12. Conductores de instalación:
- 120. Conductor de pintura.
- 13. Recuperadores de aparatos:
- 130. Recuperador lavadoras.

Grupo B. Nivel 6:

- 14. Operadores especialistas:
- 140. Socorredor, absentismo.
- 141. Verificador de línea.
- 142. Pintor cabina de retoque.
- 143. Operador máquina especial.
- 144. Carretillero máquina elevadora.
- 145. Reparador.

Grupo A. Nivel 5:

- 15. Operador:
- 150. Operador de máquina-montador.
- 151. Transportista manual.
- 152. Operador carretilla tractora.
- 153. Operador cargador instalación.
- 154. Operador contrapeso o grupo lavadoras.
- 155. Operador serigrafía.

2. Almacenes:

Grupo D. Nivel 8:

- 20. Auxiliar almacén:
- 200. Auxiliar de almacén.

Grupo C. Nivel 7:

- 21. Recepcionistas de material:
- 210. Recepcionistas de chapa.
- 21. Operadores de terminal:
- 211. Operador pantalla.

Grupo B. Nivel 6:

- 22. Controladores de material:
- 220. Controlador componentes.
- 221. Controlador mat. auxiliares.
- 23. Carretilleros:
- 230. Carretilleros almacenes.

Grupo A. Nivel 5:

- 24. Operadores de almacén:
- 240. Cargador muelle.
- 241. Gruísta.
- 242. Servidor de línea.
- 243. Operador chatarra.

4. Control de calidad:

Grupo E. Nivel 9:

- 40. Controladores de C. recuperación:
- 400. Controlador C. recuperación.
- 41. Homologadores:
- 410. Homologador.

Grupo D. Nivel 8:

- 42. Controladores volantes:
- 420. Controlador volante.
- 43. Oficiales de laboratorio:
- 430. Oficial laboratorio.

Grupo C. Nivel 7:

- 44. Controladores de calidad:
- 440. Controlador de recepción chapa y granza.
- 441. Controlador recepción componentes.
- 442. Controlador de fiabilidad.
- 443. Controlador de estadístico.
- 45. Ayudantes de laboratorio:
- 450. Ayudante de laboratorio.

5. Proyectos.

Grupo D. Nivel 8:

- 50. Especialistas de taller:
- 500. Oficial taller modelos.

Grupo A. Nivel 5:

- 51. Operador de taller:
- 510. Operador taller modelos.

6. Servicios técnicos:

Grupo E. Nivel 9:

- 60. Oficiales de utillaje:
- 600. Matricero.
- 601. Oficial máquina herramienta.
- 602. Soldador utillaje.

60. Oficiales mantenimiento:

- 603. Mecánico.
- 604. Electricista.
- 605. Electrónico.

Grupo D. Nivel 8:

- 61. Oficiales de instalaciones:
- 610. Oficial de instalaciones.
- 611. Fontanero.
- 612. Carpintero.
- 62. Conductores C. térmica:
- 620. Conductor C. térmica y depuradora.

Grupo B. Nivel 6:

- 63 Ayudantes de talleres:
- 630. Ayudante talleres.

Estos niveles con sus retribuciones figuran en las tablas salariales.

Nivel	Producción	Almacenes	Control de calidad	Proyectos	Servicios técnicos
9			Controlador C. de recuperación Homologador		Matricero Oficial máq. herramienta Soldador de utillaje Mecánico Electricista Electrónico
8	Auxiliar de línea	Auxiliar de almacén	Controlador volante Oficial de laboratorio	Oficial taller de modelos	Oficial de instalaciones Fontanero Carpintero Cond. C. térmica-depuradora
7	Preparador de prensas Preparador plástica Preparador de garantías Preparador de compound Conductor de pintura Recuperador de lavadoras	Recepcionista de chapa Operador pantalla	Control recepción chapa-granza Control recepción componentes Controlador de fiabilidad Controlador de estadístico Ayudante de laboratorio		
6	Socorredor-absentismo-repar. Verificador de línea Pintor cabina de retoque Operador máquina especial Carretillero máquina elevadora	Controlador componentes Controlador mat. auxiliares Carretillero de almacén			Ayudante de talleres
5	Operador máquina-montador Transportista manual Operador carretilla tractora Operador cargador instalación Operador contrapeso o grupo Operador de serigrafía	Cargador muelle Gruista Servidor de línea Operador chatarra		Operador taller modelos	

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Art. 41. *Clasificación puestos de trabajo.*—Todo el personal de la empresa afectado por el presente convenio, cualquiera que sea la índole de sus trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

I. Operarios: existirán siete niveles retributivos para el personal operario.

En el nivel 1, se encuadrará al personal contratado bajo la modalidad de contrato de formación, de acuerdo con la legislación vigente.

Al personal contratado bajo la modalidad de contrato para formación, su salario quedará establecido para el primer y segundo año de contratación en el 80 y 90 por 100 respectivamente, del nivel del puesto de trabajo que venga desempeñando.

En el nivel 4 se encuadrará al personal de nuevo ingreso con categoría de peón o especialista, estableciéndose un período de prueba de treinta días.

A partir del primer día del mes siguiente a la firma del presente convenio (2001-2002), al personal operario con categoría de peón o especialista, con una experiencia superior a doce meses de trabajo efectivo en el centro de trabajo y computados desde el 1 de enero de 1999, pasará a ocupar el nivel del puesto de trabajo que venga desempeñando.

En los cinco restantes niveles se clasificarán según familias profesionales de operarios, que se recoge en el artículo 40.

Estos niveles con sus retribuciones figuran en el anexo III. Sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interno, se mantienen las siguientes categorías profesionales:

- Aprendiz.
- Peón.

- Especialista.
- Especialista con mando.
- Jefe de equipo.
- Oficial de 3.^a.
- Oficial de 2.^a.
- Oficial de 1.^a.
- Oficial con mando.

II. Empleados: existirán nueve niveles retributivos, que se clasifican según las familias profesionales de empleados, que se recogen a continuación:

1.º La organización de cada departamento o sector de la empresa y las necesidades de puestos de trabajo y categorías profesionales, en cada uno de ellos y en su conjunto, serán de la exclusiva decisión de la dirección de la empresa en cada momento. Sin menoscabo del artículo 42 del convenio colectivo.

2.º Los niveles señalados en la tabla son los mínimos que corresponden a los puestos de trabajo o categorías profesionales enunciados en la misma, sin embargo, la dirección de la empresa podrá, por diversas razones, aplicar niveles superiores.

Al mismo tiempo, quiere ello decir que al empleado que tenga un nivel determinado no le corresponde automáticamente el puesto de trabajo y categoría profesional previsto en el cuadro para dicho nivel, sino que este puesto de trabajo o categoría profesional puede ser de categoría inferior.

3.º Las titulaciones profesionales son independientes de las categorías profesionales y puestos de trabajo definidos en este acuerdo y por lo tanto no son de aplicación.

4.º Los aumentos de nivel que se realicen, respetarán las percepciones brutas anuales totales que en el momento de la subida de nivel perciba el empleado, pudiendo ser absorbido el mérito personal hasta su totalidad si la hubiera, en las cantidades aumentadas en su salario base y antigüedad.

5.º Al personal empleado contratado bajo la modalidad de contrato para la formación, su salario quedará establecido para el primer y segundo año de contratación en el 80 y 90 por 100 respectivamente del nivel del puesto de trabajo que venga desempeñando.

Familias profesionales para empleados

Nivel	Puestos de trabajo y categorías profesionales
3	Auxiliares administrativos-auxiliares organización-auxiliares operaciones procesos de datos.
4	Portero-chófer-almacenero-oficial administrativo de 2.ª
5	Oficial administrativo de 1.ª-técnico de organización de 2.ª-delineante de 2.ª-analista de laboratorio de 2.ª-jefe de equipo de profesionales de oficio-capataz especialista.
6	Jefe administrativo de 2.ª-técnico de organización de 1.ª-encargado delineante de 1.ª-analista de laboratorio de 1.ª-maestro de taller de 2.ª
7	Jefe de organización de 2.ª-ayudante técnico sanitario-maestro de taller-delineante proyectista-programador.
8	Jefe de almacén de producto terminado y materias primas más componentes.
9	Jefe de calidad de planta-jefe de seguridad y prevención-jefe de utillaje-responsable control al origen-jefe taller de planta-jefe administrativo de 1.ª-jefe de organización de 1.ª
10	Jefe de laboratorio y recepción-jefe de planificación y control.
11	Jefe de proyectos-jefe de calidad-jefe de mantenimiento y servicios-jefe de procesos y tiempos.

Art. 42. *Sistema de provisión de plazas vacantes y de nueva creación.*

A) Todas las plazas vacantes o de nueva creación, que surjan hasta el nivel 6 de operarios y 5 de empleados, deberán ser ocupadas por el productor más antiguo en la empresa dentro del sector y con un año de antigüedad como mínimo en éste; y del nivel inferior (s), salvo que se demuestre una falta de aptitud del trabajador durante el período de adaptación al nuevo puesto.

En caso de igualdad en la antigüedad en la empresa entre dos o más productores, se dará preferencia al más antiguo en el sector, y si se mantiene dicha igualdad, se dará al de mayor edad.

En el supuesto de que no existieran productores del nivel inferior en el sector objeto de la vacante, se recurrirá al más antiguo de toda la plantilla, distinguiendo en este último caso las plazas de operarios y empleados por separado.

B) Las plazas que surjan dentro de los niveles 7 a 9 de operarios y las de empleados a partir del 5 se ocuparán por concurso-oposición entre los productores de la plantilla.

Para las plazas cuyos puestos implican mando, por ser éstos de especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

Art. 43. *Concurso-oposición.*—Cuando tenga que cubrirse alguna vacante por concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Se anunciará la vacante en los tablones de avisos y al comité de empresa, con una antelación mínima de quince días. Dicho aviso contendrá las bases del concurso, así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integran dicha prueba.

b) El comité deberá nombrar dos miembros del mismo, indicando a la empresa sus nombres, para que, puedan vigilar y comprobar la buena marcha del concurso-oposición.

c) El comité podrá nombrar un técnico asesor de dentro de la empresa o de fuera, indicando a la empresa nombre y titulación del mismo, quien podrá asesorar a los miembros del comité elegidos para la vigilancia del concurso.

d) La calificación de las pruebas corresponde a la empresa, pero los productores que concurran al concurso-oposición en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir la misma, aconsejados por los miembros del comité y asesores, quienes tendrán derecho a examinar las pruebas del concurso y darán su opinión sobre las mismas.

Se declarará desierta la plaza, cuando ninguno de los concursantes obtenga el 50 por 100 de la calificación máxima puntuable.

e) En los casos de empate entre dos o más opositores, la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la empresa.

Art. 44. *Incorporación a la vacante.*—En el plazo de un mes el productor que haya ganado en concurso-oposición, se integrará a su nuevo puesto de trabajo; en el caso de que por circunstancias ajenas a él no pudiera, comenzará a percibir el salario que le corresponda en su nuevo puesto a partir de dicho mes. Si el motivo de no incorporarse fuera por su causa (enfermedad, etcétera), no comenzará a percibir el sueldo hasta su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Art. 45. *Período de adaptación.*—En los casos de promoción o progresión existirá un período de adaptación al nuevo puesto de tres meses, durante los cuales el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría o nivel.

Durante el período de adaptación los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volverá a su anterior puesto.

Art. 46. *Capacidad física disminuida.*—Para los trabajadores de capacidad disminuida, la asignación de un puesto de trabajo se llevará a cabo de la siguiente forma y siempre con respeto a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias:

— El servicio médico de prevención (vigilancia de la salud) certificará y definirá las circunstancias y tipo de disminución física de la persona, con los datos que aporte el productor y los que por este servicio se crean necesarios, el comité de salud laboral y el responsable del sector correspondiente determinarán aquellos puestos más idóneos para el trabajador, el cual deberá ser encuadrado por su mando en uno de los puestos así definidos.

— El trabajador ya encuadrado en uno de estos puestos, no podrá ser trasladado a otro puesto, siempre previo conocimiento del servicio de prevención, y conforme con el tipo de disminución física.

— A la mujer en estado de gestación, y durante el tiempo que dure ésta, se le aplicará el contenido del presente artículo.

Art. 47. *Realización de trabajo de superior categoría o nivel: en suplencias.*—Se consideran trabajos de categorías superiores y/o niveles, los que realicen todos los productores y que correspondan a niveles superiores; a partir del quinto día y siempre que sean por un tiempo superior a cinco días laborables y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos) o cuatro meses interrumpidos dentro de un período de un año. En estos casos se les abonará en la nómina correspondiente a

esos días y desde el primero, la diferencia existente entre el nivel que ostenta y el que suple, especificándose este concepto en la nómina.

En los casos de puestos con incentivo, se abonará éste según el nuevo puesto.

La empresa comunicará por escrito al productor la fecha de iniciación del nuevo trabajo y nivel de éste, así como el tiempo que estime mantener este puesto o situación.

CAPÍTULO IV

Remuneraciones

Art. 48. *Estructura salarial.*—El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a lo hasta ahora vigente.

Art. 49. *Salario base.*—Se considera salario base el establecido para cada categoría, nivel o grado, fijado según las tablas salariales que figuran en el anexo III y IV, del presente convenio.

Art. 50. *Complementos.*—Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base.

Los complementos salariales se dividen en:

a) Personales.

a.1. Antigüedad.

Antigüedad: se abonará por cuatrienios en la cuantía fija, que para cada nivel se establece en los anexos III y IV. El personal que tenga derecho a complemento por antigüedad y que cumpla nuevo cuatrienio a partir del primero de julio de 1999, lo empezará a cobrar en el mes de su cumplimiento.

Todos los ingresos que se hayan producido o se produzcan a partir del 29 julio de 1994, no generarán nuevas antigüedades, no devengándose compensación alguna por este complemento personal.

a.2. Mérito personal: es la cantidad que cada trabajador tiene a título individual y que podrá ser absorbido en los casos de ascenso o promoción, hasta el mínimo existente en el nuevo nivel.

Dicho concepto se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos salariales para 1999 y 2000.

b) Calidad y cantidad de trabajo.

b.1. Incentivo: se devengará por el personal que lo tenga asignado en el actual sistema de incentivos vigente en el centro de trabajo.

La tabla de valores y la curva de incentivos será la que figura en el anexo I y II del presente convenio.

c) Vencimiento periódico superior al mes: se pagarán dos gratificaciones extraordinarias al año; los días 15 de julio y 15 de diciembre.

Cada una de ellas, se abonará por el importe de una mensualidad del salario base y complementos personales.

Se devengará la gratificación del 15 de julio; del 1 de enero al 30 de junio; y la del 15 de diciembre; del 1 de julio al 31 de diciembre.

Se devengarán estas gratificaciones en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo, percibirán sólo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea, por ingreso o cese en la empresa.

d) De puesto de trabajo: dichos complementos tienen índole funcional y en ningún caso carácter consolidable. Siendo abonados solamente cuando se realicen las funciones para las que cada complemento esté asignado:

d.1. Suplemento por mando: todo el personal operario que desempeñe una función de mando (jefatura de equipo, línea, centro, etcétera) tiene valorada esta condición dentro del análisis de su puesto de trabajo.

d.2. Gratificación trimestral brigada contraincendios: el plus brigada contraincendios, lo percibirán aquellas personas mientras pertenezcan a la brigada, de acuerdo con el reglamento en vigor. Las cantidades a percibir figuran en el anexo V.

d.3. Nocturnidad: la nocturnidad se aplicará a todas las personas que efectúen el trabajo entre las 22,00 horas y las 06,00 horas de la mañana del día siguiente. El valor hora de la nocturnidad quedará incrementado en el 35 por 100 del salario base hora.

d.4. Plus cuarto turno: todo el personal operario que desempeñe su trabajo en el cuarto turno, se le abonará en concepto plus cuarto turno, la cantidad de 9.000 pesetas brutas/día por cada sábado, domingo y festivos trabajados.

Art. 51. *Incremento salarial.*—El incremento salarial para los años 2001-2002 está basado en un incremento fijo y otra parte variable condicionado a la mejora de la productividad y calidad anual.

Incremento fijo de convenio:

2001: se actualizarán las tablas salariales al 1 de enero de 2001 en el índice de precios al consumo real de 2000.

2002: se actualizarán las tablas salariales al 1 de enero de 2002 en el índice de precios al consumo real de 2001.

Incremento variable por productividad:

2001: en función del incremento de productividad alcanzado al 31 de diciembre de 2001, respecto al 31 de diciembre de 2000, se incrementarán las tablas salariales en un 1,2 por 100, si se alcanza un 6 por 100 de mejora de productividad, de acuerdo con lo siguiente:

1. Por cada punto de mejora de productividad se incrementarán las tablas salariales en 0,2 por 100, con un mínimo de mejora del 3 por 100 y un máximo del 6 por 100.

2. Con fecha 1 de enero de 2001 se actualizarán las tablas salariales en un 0,6 por 100, a cuenta de la mejora de productividad que se pudiera producir.

3. Si se consigue la productividad indicada en el punto primero, se abonará el restante 0,6 por 100 en una paga en los dos primeros meses del año 2002, actualizando las tablas salariales al 1 de enero de 2002 sobre las tablas de 31 de diciembre de 2000, que servirán de base para aplicar el incremento del próximo año.

4. Por encima del 6 por 100 de mejora de productividad se abonará una paga no consolidable de 0,2 por 100 por cada punto de mejora de productividad. Que se pagará en los dos primeros meses del año 2002.

2002: en función del incremento de productividad alcanzado al 31 de diciembre de 2002, respecto al 31 de diciembre de 2001, se incrementarán las tablas salariales en un 1,2 por 100, si se alcanza un 6 por 100 de mejora de productividad, de acuerdo con lo siguiente:

1. Por cada punto de mejora de productividad se incrementarán las tablas salariales en 0,2 por 100, con un mínimo de mejora del 3 por 100 y un máximo del 6 por 100.

2. Con fecha 1 de enero de 2002 se actualizarán las tablas salariales en un 0,60 por 100, a cuenta de la mejora de productividad que se pudiera producir.

3. Si se consigue la productividad indicada en el punto primero, se abonará el restante 0,6 por 100 en una paga en los dos primeros meses del año 2003, actualizando las tablas salariales al 1 de enero de 2003 sobre las tablas de 31 de diciembre de 2001, que servirán de base para aplicar el incremento del próximo año.

4. Por encima del 6 por 100 de mejora de productividad se abonará una paga no consolidable de 0,2 por 100 por cada punto de mejora de productividad. Que se pagará en los dos primeros meses del año 2003.

Mensualmente al cierre de cada mes, aproximadamente día quince del mes siguiente, la comisión paritaria tendrá una reunión con objeto de llevar el seguimiento de la evolución de la productividad acumulada hasta esa fecha.

Incremento variable por calidad: en función de la mejora alcanzada por el SCR (índice de intervenciones en garantía) al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio respecto al 31 de diciembre del año anterior respectivo, se incrementarán las tablas salariales, igual para todo el personal (en el caso de personal temporal será proporcional a los días de contratación durante el año), según lo siguiente:

2001:

1.º Si se mejora el SCR (índice de intervenciones en garantía) se incrementarán las tablas salariales según la siguiente escala:

a) Si se mejora el SCR (índice de intervenciones en garantía) en un 8 por 100, 35.000 pesetas brutas anuales.

b) Si se mejora el SCR (índice de intervenciones en garantía) en un 6 por 100, 30.000 pesetas brutas anuales.

2.º Con fecha 1 de enero de 2001 se actualizarán las tablas salariales en 17.500 pesetas anuales brutas distribuidas en catorce pagas, a cuenta de la mejora del índice de calidad que se pudiera producir.

3.º Si se consigue la mejora del SCR (índice de intervenciones en garantía) indicada en el punto 1.º, se abonarán el diferencial entre la cantidad a cuenta de la mejora de calidad del punto 2.º y el índice de mejora conseguido a final de 2001. Dicha cantidad se abonará en una paga en los dos primeros meses del año 2002, actualizándose las tablas salariales al 1 de enero de 2002 sobre las tablas del 31 de diciembre de 2000, que servirán de base para aplicar el incremento del próximo año.

2002:

1.º Si se mejora el SCR (índice de intervenciones en garantía) se incrementarán las tablas salariales según la siguiente escala:

a) Si se mejora el SCR (índice de intervenciones en garantía) en un 7 por 100, 35.000 pesetas brutas anuales.

b) Si se mejora el SCR (índice de intervenciones en garantía) en un 5 por 100, 30.000 pesetas brutas anuales.

2.º Con fecha 1 de enero de 2002 se actualizarán las tablas salariales de 17.500 pesetas anuales brutas distribuidas en catorce pagas, a cuenta de la mejora del índice de calidad que se pudiera producir.

3.º Si se consigue la mejora del SCR (índice de intervenciones en garantía) indicada en el punto 1.º, se abonarán el diferencial entre la cantidad a cuenta de la mejora de calidad del punto 2.º y el índice de mejora conseguido a final de 2002. Dicha cantidad se abonará en una paga en los dos primeros meses del año 2003, actualizándose sobre las tablas del 31 de diciembre de 2001, que servirán de base para aplicar el incremento del próximo año.

Mensualmente al cierre de cada mes, aproximadamente día quince del mes siguiente, la comisión paritaria tendrá una reunión con objeto de llevar el seguimiento de la evolución de la calidad acumulada hasta esa fecha.

Art. 52. *Sistema de nóminas.*—En las nóminas se especificará el valor hora profesional.

El incentivo se detallará en nómina de la siguiente forma:

— Número de horas según tarifa.

— Total incentivo por concepto.

— Total incentivo a cobrar.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Art. 53. *Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.*—La empresa abonará hasta completar los porcentajes que a continuación se indican, de la percepción por remuneración convenio y mérito personal si lo hubiera, incluyen primas e incentivos:

a) Complementos por enfermedad:

— Los cuatro primeros días de enfermedad en el año: 100 por 100.

— Del quinto al decimoquinto día: 90 por 100.

— Del decimosexto al cuadragésimo día: 95 por 100.

— Del cuadragésimo primer día en adelante: 100 por 100.

— Caso de hospitalización desde el primer día: 100 por 100.

b) Complemento por accidente de trabajo:

— Desde el primer día: 100 por 100.

Art. 54. *Seguro colectivo de vida.*—Se establece un seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa, los capitales asegurados son los siguientes:

Para 2001:

— Muerte natural: 3.500.000 pesetas.

— Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 3.500.000 pesetas.

— Muerte por accidente: 7.000.000 de pesetas.

— Muerte por accidente de circulación: 10.500.000 pesetas.

Los nuevos capitales entrarán en vigor el 1 de julio de 1999.

Estos nuevos capitales no afectarán a aquellas personas en las que el hecho causante de una posible incapacidad sea anterior al 1 de julio de 1999.

Los capitales asegurados serán abonados por la compañía aseguradora al causar baja en la empresa y una vez cumplidos los requisitos legales establecidos por la compañía aseguradora.

Art. 55. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.*—Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo algún hijo o hermano disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la Seguridad Social, y que no tengan rentas superiores al salario mínimo interprofesional, una ayuda económica de 77.604 pesetas anuales (6.467 pesetas/mes).

Art. 56. *Gastos de desplazamiento y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán gastos de viaje y dietas, en las cuantías que se determinan en los anexos que para cada centro de trabajo se adjuntan.

Dietas y kilometraje

Dietas. Personal empleado

Nivel M/11/10	Dieta completa	Comida, cena Gastos a justificar		Alojamiento**
9/8	10.535	2.200	1.050	7.285
7/6	10.100	2.200	1.050	6.850
Resto	9.825	2.200	1.050	6.575

Personal operario

Nivel M/11/10	Dieta completa	Comida, cena Gastos a justificar		Alojamiento**
Todos los niveles	9.825	2.200	1.050	6.575

Desplazamientos al extranjero

Gastos a justificar:

- Kilometraje a treinta y seis pesetas brutas/kilómetro.
- ** Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Estas cantidades se actualizarán sobre la base de las modificaciones que se produzcan en la normativa general del grupo Electrolux.

Art. 57. *Dote matrimonial.*—Para todo el personal que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene la percepción por dote matrimonial, al personal que contraiga matrimonio y cause baja en la empresa por este motivo, una cantidad única equivalente a un mes por año de antigüedad o fracción. Asimismo, se prorrogará su derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento en que cause baja en la empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Art. 58. *Transporte.*—A partir del 1 de enero de 1996, el transporte de personal de Alcalá de Henares a fábrica, será a cargo de empresa.

Si por razones ajenas a «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» no se prestase el servicio por la empresa contratada, con el fin de facilitar que el personal acuda a sus puestos de trabajo en los horarios establecidos, se abonarán en nómina 210 pesetas/día a las personas de Alcalá que lleguen a las horas establecidas, y que no perciban gastos por venir en horarios que no hay transporte.

En los turnos de trabajo establecidos en la empresa, en los que no se preste servicio de autobuses para el personal de Alcalá de Henares, se abonará la cantidad de 502 pesetas/día y persona.

La comisión de transporte participará con los contratistas y la empresa en las negociaciones de las subidas solicitadas.

Art. 59. *Adquisición de aparatos comercializados por «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada».*—Los precios de venta de aparatos para el personal de «Electrolux Home Products Operations España, Sociedad Limitada» serán fijados por la dirección de la empresa, aplicándose un descuento de un 30 por 100 sobre el precio de referencia, el impuesto sobre el valor añadido (IVA) será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

- a) Condiciones de pago: hasta once mensualidades.
- b) Período de adquisición: tres años.

Art. 60. *Ropa de trabajo.*—La ropa de trabajo asignada a cada productor será la siguiente:

- Al personal que tenga asignado traje: chaqueta, pantalón y camisa de verano, una vez al año.
- Al personal que tenga asignada bata: una bata de invierno y una de verano.
- Al conductor se le entregará uniforme adecuado de invierno y verano.

El calzado de trabajo será el siguiente:

- Al personal operario y al empleado que lo tenga asignado, se le facilitará calzado adecuado de invierno y verano, o calzado de seguridad si el puesto lo requiere.

Se establecen dos fechas de entrega:

1. Del 1 al 15 de octubre: ropa y calzado de invierno.
2. Del 1 al 15 de mayo: camisa o bata y calzado de verano.

no.

Art. 61. *Permisos retribuidos.*

- a) Por matrimonio: quince días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de esposa, hijos y otros familiares que conviven: tres días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida, será de cinco días).

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos cónyuge, abuelos cónyuge (otras nupcias), cónyuge hermanos: dos días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida será de cuatro días).

d) Por fallecimiento de tíos y sobrinos (primer grado) y cónyuge: un día (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida será de tres días).

e) Ingresos, altas de ingresos, regresos de dichas altas y casos de «urgencia»: tiempo necesario.

f) Por nacimiento de hijos: dos días laborables (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida será de cuatro días).

g) Por boda de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos: un día.

h) Por traslado de domicilio: un día.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.

j) Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente: el tiempo indispensable.

k) Por estudios: los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura para la obtención de dicho título académico tienen derecho a: los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. El permiso podrá alcanzar, el día del examen o prueba y en caso de que haya de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento.

En cualquiera de los casos, la empresa puede exigir la justificación posterior mediante documentación expedida en el centro, de los días de examen y pruebas de aptitud a que diere lugar el permiso.

l) Por consulta médica: en caso de nacimiento de hijo con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores.

Asimismo, para acompañar a urgencias a algún familiar de los relacionados en el apartado b), de este mismo artículo o para acompañar a consulta a algún familiar de los anteriormente citados, siempre que sea solicitado por el médico: por el tiempo imprescindible.

En los permisos retribuidos se cobrará el 100 por 100 de todo el sueldo incluido incentivo al 112,5 de todos los permisos de este artículo.

En los permisos para consulta médica gozarán de estas condiciones las dieciséis horas primeras dentro del año, ya sean de una o de varias veces. En el resto de las horas se cobrará el sueldo pero sin incentivo.

CAPÍTULO VI

Actividad sindical en la empresa

Art. 62. *Derechos de sindicación.*—1.º La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

2.º La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.º La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a celebrar asambleas, recaudar cuotas y distribuir in-

formación sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a la empresa a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4.º Existirán tablones de anuncios en que los sindicatos debidamente implantados, podrá insertar comunicaciones.

Art. 63. *Comité de empresa.* — 1.º Competencias: el comité de empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Garantías:

a) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el 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 64 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa y el representante de la sección sindical del centro de trabajo a la que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

b) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, tal como establece la legislación vigente.

Las horas sindicales del comité de empresa podrán ser intercambiables por meses, entre los miembros de su misma candidatura.

c) 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 o social, comunicándolo a la empresa.

d) Las reuniones convocadas por la dirección de la empresa con el comité de empresa no computarán dentro de este crédito horario, así como las reuniones de la comisión paritaria y seguridad e higiene.

e) Gastos comité de empresa: se abonará por parte de la empresa:

- Gastos de megafonía: para asambleas de mutuo acuerdo.
- Gastos de viaje a Madrid, para cuatro miembros del comité de empresa, máximo dos veces al mes, para asistir a actos convocados por organismos oficiales.

Estos viajes serán acumulables hasta un máximo de veintidós al año.

3.º Obligaciones: el comité de empresa entregará copia a la dirección del centro, de la misma información que se emita a los trabajadores.

Guardar sigilo profesional según lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

4.º Comité intercentros: la empresa facilitará a seis miembros del comité de empresa, dos días de permiso retribuido, dietas y kilometrajes, para que celebren una reunión con representantes de los trabajadores de los otros centros de trabajo de la propia empresa, para que estudien la formación de un posible «comité intercentros», con vistas al establecimiento de un sólo convenio colectivo de empresa.

Art. 64. *Secciones sindicales.* — La empresa reconocerá en el centro de trabajo, a las secciones sindicales según lo establecido en la legislación vigente.

La central o sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la empresa de modo fehaciente el nivel de

afiliación requerido. Acto seguido, la empresa reconocerá al delegado sindical y ejecutiva de la sección sindical, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

Dicha central sindical dispondrá en cómputo anual de las mismas horas que les correspondan a dos miembros del comité de empresa por doce mensualidades, pudiendo ser utilizados por cualquier miembro reconocido de dicha sección sindical y/o por el delegado sindical.

Los representantes de la sección sindical deberán ser trabajadores en activo de la empresa, y designados de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato al que representen.

Los representantes de la sección sindical tienen las siguientes funciones:

1.º Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección del centro de trabajo.

2.º Asistir a las reuniones del comité de empresa y comité de seguridad e higiene, de sus respectivos centros de trabajo, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.º Tendrán acceso a la información a la que se refieren los apartados 1.1 y 1.2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, estando obligados a guardar sigilo profesional en los términos del punto 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

4.º Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular.

5.º Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, siempre y cuando conste su afiliación.

6.º Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el representante de la sección sindical, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

La empresa facilitará un local, a fin de que los representantes de la sección sindical ejerzan las funciones y tareas que como tal le corresponden.

7.º A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad, la empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

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

8.º Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedente, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical con elevancia provincial y/o comarcal, a nivel de secretario del sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara, en el plazo máximo de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

9.º Aquellos trabajadores que ostentaran cargos sindicales a nivel local, comarcal y/o provincial, regional o estatal debidamente acreditados, sean o no miembros del comité de empresa, podrán disfrutar de hasta cuarenta horas anuales no retribuidas para asistir a reuniones, cursos y congresos convocados por su organización; hasta un máximo de tres miembros por sección sindical.

10. Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto.

CAPÍTULO VII

Formación y cláusulas adicionales

Art. 65. *Formación.*—La empresa elaborará e informará al comité de empresa sobre los planes y cursos de formación que se vayan a impartir para los trabajadores de la fábrica.

Se comunicará por el comité de empresa, en el mes de septiembre de cada año, al departamento de recursos humanos las acciones que según su criterio consideren necesarias, indicando el tipo de formación, necesidades por sectores y personas a quienes se dirige la acción formativa.

Una vez recibida la información y analizada por la dirección de la empresa, se estudiará su conveniencia y viabilidad, para su inclusión en el plan de formación anual que elabora la dirección.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. En materia de faltas y sanciones, entendiéndose por faltas laborales, las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y como derecho supletorio el capítulo de faltas y sanciones laborales del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid, mientras no se regule en el futuro convenio general del metal.

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 en su reglamento, de 22 de noviembre de 1994, a incorporar en los convenios colectivos (artículos 14.2, párrafo segundo del citado reglamento y 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la contratación de personal eventual por circunstancias de la producción se estará a lo regulado, en cuanto a la duración de dichos contratos, a lo dispuesto en el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Cuarta. *Salud laboral.*—Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, fundamentalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos de desarrollo de la misma.

El comité de salud laboral, se regirá por las normas internas que se acuerdan en la comisión.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de riesgos laborales, y son designados por y entre los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa).

Quinta. *Jubilación.*—Con la finalidad de colaborar en la promoción de una adecuada política de empleo, en el presente convenio colectivo y con eficacia temporal exclusivamente para los años de vigencia del mismo, esto es, 2001 y 2002, y sobre la base de la disposición que regula la contratación de nuevo personal, a partir del 1 de enero de 2001 se establece la jubilación obligatoria, para todo trabajador que cumpla o haya cumplido la edad de sesenta y cinco años, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1.º Que el trabajador afectado haya completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

2.º Que la empresa dirija al trabajador un escrito en el que conste la exigencia del cumplimiento de la referida obligación con dos meses de antelación.

No se producirá el cese, si durante el plazo antes fijado el trabajador acreditada, fehacientemente, que no reúne el número de años de cotización necesarios para obtener pensión de jubilación con plenitud de porcentajes, debiendo jubilarse necesariamente en el momento en que complete dicho período.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio del derecho de los trabajadores, cuando no se dan las circunstancias contenidas en dicho epígrafe, a solicitar la jubilación con carácter voluntario, con arreglo a la normativa general vigente en cada momento.

ANEXO I

Tabla de participación en el incentivo

Funciones	Vinculación a produc. princ.		% participación en el incentivo	
	Sí	No	100	95
Verificadores: volantes, estadísticos y recepción de materiales		X		X
Conduct. instalac. productivas	X		X	
Conduct. instalac. generales		X		X
Mantenimiento y construc.: instalaciones y utillaje		X		X
Mantenimiento fábrica		X		X
Preparac. máquinas e instalaciones		X		X
Recuperadores		X		X
Falta de saturación instalaciones productivas, empleando dicho tiempo en: trabajos de limpieza y mantenimiento de las mismas	X			X
Operaciones eventuales por disfunciones de piezas y aparatos realizados por mano de obra directa (MOD)		X		X
Transportistas ligados a producción	X			X
Transportistas no ligados a producción		X		X

Funciones	Vinculación a produc. princ.		% participación en el incentivo	
	Sí	No	100	95
Almacenes		X		X
Servidores de línea	X			X
Limpieza: servicios generales; laboratorio; modelos		X		X
Reparadores de línea	X		X	
Taller de reparaciones		X		X

ANEXO II

Tabla de valores de la curva de incentivos directos e indirectos 2001

Puntos	100%		95%	
	Ptas./horas brutas		Ptas./horas brutas	
100	29,36		27,80	
101	31,53		29,96	
102	33,83		32,14	
103	36,13		34,32	
104	38,40		36,48	
105	40,71		38,67	
106	42,98		40,84	
107	46,35		44,04	
108	52,98		50,34	
109	59,63		56,65	
110	66,21		62,90	
111	72,83		69,18	
112	79,46		75,49	
112,5 (*)	82,78		78,65	
113	83,43		79,26	
114	87,37		83,01	
115	91,32		86,75	
116	95,31		90,54	
117	99,26		94,30	
118	104,40		99,18	
119	107,15		101,79	
120 (**)	111,16		105,60	
121	120,09		114,09	
122	129,06		122,61	
123	138,02		131,12	
124	147,02		139,67	
125	155,95		148,15	

(*) Permisos retribuidos.

(**) Tasa de paro involuntario.

Con independencia de los valores anteriores se abonará en cada paga extra 10.805 pesetas o 10.263 pesetas en función del tipo incentivo (100 por 100 ó 95 por 100) y productividad.

Anexo II. *Tasa de paro.* —Tasa de paro involuntario: las paradas de producción con presencia en la fábrica, no causadas voluntariamente por trabajadores, se pagarán al 120 puntos de la tabla de valores de la curva de incentivos directos e indirectos.

ANEXO III

Retribuciones mínimas con efectos 1 de enero de 2001

Tabla de sueldos mínimos por niveles-personal operario (pesetas brutas)

Grados	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	106.759	1.494.630	—	—
4	137.274	1.921.838	—	—

Grados	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
5	150.749	2.110.489	5.647	79.062
6	153.139	2.143.942	5.931	83.038
7	155.946	2.183.244	6.111	85.551
8	161.584	2.262.169	6.303	88.248
9	180.804	2.531.253	6.542	91.584

Nota: en las retribuciones mensuales brutas se halla incluida la parte proporcional a cinco días de diferencia entre pago diario y mensual.

ANEXO IV

Retribuciones mínimas con efectos 1 de enero de 2001

Tabla de sueldos mínimos por niveles-personal empleado (pesetas brutas)

Niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
3	136.250	1.907.500	—	—
4	177.402	2.483.634	7.524	105.340
5	188.530	2.639.426	8.220	115.974
6	200.635	2.808.884	8.964	125.493
7	215.765	3.020.705	9.907	138.701
8	231.619	3.242.672	10.978	153.691
9	253.781	3.552.933	12.417	173.845
10	305.488	4.276.828	15.368	215.158
11	344.888	4.828.432	17.614	246.600

ANEXO V

Gratificación trimestral al personal de la brigada contra incendios

Categoría pesetas/brutas

Jefe de brigada	22.455
Jefe de equipo	17.983
Bombero	13.488

Madrid, 12 de marzo de 2001. —El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.714/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 12 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 «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima (CESPA, Sociedad Anónima)» —recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes—. (Código número 2806981).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima (CESPA, Sociedad Anónima)» —recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes—, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 28 de junio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima (CESPA, Sociedad Anónima), con su personal adscrito a los servicios de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes (Madrid), suscrito con el delegado de personal, en representación de los trabajadores

CAPÍTULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima», fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, adscritos a los servicios de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes (Madrid).

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos retributivos establecidos en las tablas salariales para el año 2000, al 1 de enero de 2000, y los que se establezcan en las tablas salariales para el año 2001, al 1 de enero de dicho año. Igualmente se modificarán las cantidades reflejadas en el articulado de este convenio de acuerdo con el criterio anterior.

La duración del convenio será de dos años.

Una vez finalizado el convenio, se prorrogará por un año si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte, bien a la empresa o a cualquier representante de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio, según el caso.

En cualquier caso, el presente convenio colectivo estará en vigor durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva de éste.

Art. 3.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones establecidas en el presente convenio se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo aquellas condi-

ciones económicas o de otra índole que fueren más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.º *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 y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o 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 por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 5.º *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la empresa y otro de los trabajadores, siendo este último nombrado por las centrales sindicales firmantes del convenio colectivo. Se concretarán los representantes de cada parte.

Esta comisión se reunirá a instancias de una de las partes, debiéndose adoptarse los dictámenes, por acuerdo conjunto, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al de la reunión.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Art. 6.º *Concepto retributivo.*—La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en la tabla salarial, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando el último día del mes coincida en sábado o víspera de festivo, se pagará un día antes.

Asimismo la empresa concederá un anticipo el día quince de cada mes, en la cuantía de 86.000 pesetas, a todos los trabajadores que lo soliciten con suficiente antelación.

Art. 7.º *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo, es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

Art. 8.º *Antigüedad.*—El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios de 5 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Una vez cumplidos los nueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 20 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los catorce años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 25 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los dieciséis años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 30 por 100 sobre el salario base hasta la terminación de los dieciocho años.

Una vez cumplidos los diecinueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 40 por 100 sobre el salario base hasta la terminación de los veintitrés años.

Una vez cumplidos los veinticuatro años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base hasta la terminación de los veintiocho años.

Una vez cumplidos los veintinueve años, se aplicará el complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.

Art. 9.º *Penosidad y peligrosidad.*—El personal a que se refiere el anexo del presente convenio, percibirá un complemento por penosidad y peligrosidad consistente en una cantidad fija por día realmente trabajado, cuya cuantía se establece en el citado anexo.

Art. 10. *Nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21,30 y las 06,30 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija que para cada categoría se establece en el anexo correspondiente. Dicha cantidad es invariable, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, puesto que las posibles variaciones que individualmente pudieran existir en relación con la aplicación de la antigüedad de cada uno de los trabajadores, viene a quedar compensada, en cómputo anual, por las remuneraciones percibidas por el resto de los conceptos.

Art. 11. *Plus de asistencia.*—El complemento salarial denominado plus de asistencia se devengará por jornada efectivamente trabajada y consistirá en una cantidad fija que se establece para cada categoría según anexo.

Art. 12. *Plus de especialización.*—Todo el personal afecto por el presente convenio percibirá un complemento por especialización, según las cuantías en anexo, que se abonará por 334 días al año.

Art. 13. *Complemento extrasalarial de transporte.*—El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de plus de transporte que figura en anexo.

Art. 14. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—La empresa abonará a todo el personal comprendido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Cuantía: será la fijada en anexo al presente convenio para cada una de las categorías reflejadas en los mismos, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base de las pagas de verano y Navidad y a diez días en la paga de San Martín de Porres.

b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: paga de verano, Navidad y festividad de San Martín de Porres.

c) Fecha de abono: verano, 30 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 13 de diciembre o día hábil anterior y San Martín de Porres, 15 de octubre o día hábil anterior.

d) Período de devengo: estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

— Verano: se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

— Navidad: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

— San Martín de Porres: se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Art. 15. *Participación en beneficios.*—Se considerará como tal y en la cuantía establecida en el anexo, añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda a veintitrés días sobre el salario base.

Para el año 2001 el complemento de antigüedad será el que corresponda a treinta días sobre el salario base.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

Se abonará al personal el 15 de febrero o día hábil anterior del siguiente año a su devengo.

Art. 16. *Premio de constancia y puntualidad.*—La empresa abonará en concepto de premio a la constancia y puntualidad en la última nómina del año, la cantidad de 11.732 pesetas a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno al trabajo en forma injustificada durante el año.

Por cada día de ausencia injustificada, la empresa descontará 2.346 pesetas de dicho premio.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—1. Horas extraordinarias normales: todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, según se indica en el anexo correspondiente de la tabla salarial.

En ningún caso dichas horas serán compensadas por días de libranza.

2. Retribución días festivos:

a) El personal que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada, las cantidades fijas, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejadas en anexo.

A dichas cantidades se añadirán, además del salario base que le corresponde un día natural, los complementos diarios de plus de asistencia, plus penoso/peligroso, plus transporte, prima de vertidos y, en su caso, plus nocturno.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional como a fiestas locales y, asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

b) Los días 25 de diciembre y 1 de enero serán días de descanso para todo el personal adscrito al presente convenio, disfrutándose en la forma que a continuación se indica:

Cuando la Nochebuena o Nochevieja coincidan en la noche de un sábado al domingo o del lunes al martes, el turno nocturno descansará dicha noche, trabajando en compensación la noche del descanso semanal (noche del domingo al lunes). Todo ello al objeto de que no se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

Cuando la Nochebuena o Nochevieja coincidan con cualquier otro día de la semana, no se prestará servicio en tal noche.

Los turnos diurnos descansarán el día de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero), pero asimismo, cuando tal festividad coincida en sábado o lunes, trabajarán en compensación el domingo, de modo que igualmente en ningún caso se deje de prestar servicio dos o más días consecutivos.

La empresa abonará a aquellos trabajadores que habitualmente prestan servicio los días festivos, la cantidad equivalente al importe de un festivo trabajado, en todos sus conceptos, siempre que el trabajador recupere el trabajo de dicha festividad a la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores. La empresa colaborará con

todos los medios disponibles en vehículos y personal. Esta cantidad no se abonará cuando el día de Navidad y el de Año Nuevo coincidan en domingo.

c) Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, el personal que habitualmente trabaja los días festivos percibirá por dicho día la retribución del domingo, así como el complemento fiesta establecido en el anexo, según su categoría.

3. Horas extraordinarias de necesaria realización: a los efectos previstos legalmente sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias, se pactan y definen como horas extraordinarias de necesaria realización las que se presten por necesidades de los servicios públicos que la empresa presta al ayuntamiento a que se refiere el ámbito de aplicación del presente convenio.

Dado que no pueden dejar de realizarse en los días de fiesta los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos, tendrán este carácter las horas trabajadas en dichos días festivos, siempre que se efectúen de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 17.2, del presente convenio colectivo.

Ambas partes reconocen y aceptan como válida, a los efectos de los artículos 3 y 4 de la Orden de 1 de marzo de 1983, la firma del delegado del personal en lo que se refiere a la notificación mensual sobre el importe de las anteriores horas extraordinarias a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

4. Complemento de reestructuración (sustituye al antiguo plus de lunes): la prestación de servicios todos los domingos conlleva modificar las condiciones retributivas que tenían los trabajadores afectos a este servicio, puesto que al trabajar el domingo no se produce la misma acumulación de basura que se venía produciendo al día siguiente, como consecuencia de no haber prestado servicio tales domingos.

En contraprestación, se aprueba suprimir aquel concepto, estableciéndose uno nuevo, de la misma naturaleza, que se denominará complemento de reestructuración, que compensará y absorberá en cómputo anual, las posibles horas extraordinarias que puedan producirse en cada caso por cualquier incidencia en el servicio, hasta su propio importe anual y en dicho cómputo.

Si durante la prestación del servicio se produjeran averías que impliquen importantes demoras en la finalización del mismo o se retrasasen al inicio del servicio debido a la falta de vehículos, la empresa no descontará el complemento por esta causa.

El mencionado complemento se abonará por cada día efectivo trabajado en la cuantía que se especifica en las tablas salariales del convenio, siempre que el trabajador haya finalizado el servicio de dicho día, no abonándose el mencionado complemento por cada día que no lo haya finalizado.

Se tendrá derecho a percibir dicho complemento cuando el trabajador haya realizado el servicio y cumpliendo las siguientes condiciones:

a) Realizar correctamente el servicio diario.
b) Custodiar el vehículo, útiles, herramientas, recambios y accesorios a su cargo.

c) Comunicar a sus mandos, a su llegada al parque de vehículos y antes de veinticuatro horas, las denuncias de circulación y de otra índole impuesta por la autoridad competente así como los accidentes y cualquier otra incidencia en el servicio.

d) Realizar el trabajo con la diligencia precisa en evitación de que se causen accidentes con daños a propios o terceros, tanto corporales como materiales.

Este complemento de reestructuración se abonará a las categorías que antiguamente percibían el anulado complemento denominado plus de los lunes.

Art. 18. *Tabla Salarial.*—Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio, se fijarán como anexo formando parte inseparable del mismo.

Art. 19. *Premio de permanencia y vinculación.*—Al cumplir quince años en la empresa y hasta cumplir los dieciséis, se abonará al trabajador un premio de permanencia consistente en un 5 por 100 sobre el salario base de su categoría.

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5 por 100 del salario base por 450 y se dividirá entre doce mensualidades iguales.

Este premio se percibirá exclusivamente durante un año.

En cuanto al premio de vinculación, durante la vigencia del presente convenio, el personal en activo que cumpla veinticinco años de antigüedad en la empresa, percibirá un premio de vinculación de 41.618 pesetas, por una sola vez, que será abonable dentro del trimestre natural siguiente al cumplimiento de dicha antigüedad.

A estos efectos, se entenderá por trabajador en activo aquél que se encuentre en situación de alta en Seguridad Social por esta empresa.

Art. 20. *Revisión salarial.*—Cláusula para el año 2000: en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2000 un incremento superior al 2,1 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2001.

Cláusula para el año 2001: en el año 2001, el salario fijado en las tablas vigentes para el año 2000, se revisará incrementando las mismas en una cuantía igual a aplicar el índice de precios al consumo (IPC) previsto por el gobierno para ese año, más el 0,3 por 100.

Dicha revisión se efectuará en el año 2001, tan pronto se constate oficialmente el índice de precios al consumo previsto por el gobierno.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara al 31 de diciembre de 2001 un incremento superior al índice de precios al consumo previsto para el año 2001 más el 0,1 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho índice de precios al consumo al 31 de diciembre de 2000, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2002.

Las mencionadas revisiones también se aplicarán a todas las cuantías reflejadas en el articulado de este convenio.

CAPÍTULO III

Jornada, descansos y permisos

Art. 21. *Jornada.*—La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de treinta y nueve horas semanales de trabajo, con un descanso intermedio de treinta minutos diarios considerados como tiempo realmente trabajado, en las condiciones en que se viene haciendo habitualmente.

Art. 22. *Horarios.*—Los horarios actuales están fijados conforme a las peculiares circunstancias del servicio. Las posibles variaciones en dichos horarios serán tratadas con el

delegado de personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23. *Vacaciones.*—1.º Las vacaciones anuales se concederán durante los meses de julio, agosto y septiembre, fijando éstas en treinta y un días naturales, en consideración a las dificultades que se producen por la rotación de turnos de trabajo en este período de vacaciones.

2.º Con independencia de lo anterior, todo el personal disfrutará de trece días de trabajo retribuidos de descanso al año. Se abonarán como día efectivo de trabajo.

Estos días podrán juntarse a vacaciones para el personal que disfrute en el turno de julio, uniéndose a los últimos trece días de junio, así como para el personal que las disfrute en el turno de septiembre, que podrá unirlos a los trece primeros días de octubre.

El programa para el disfrute de dichos días se establecerá a principios de año. Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos períodos, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de que el trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período, será el último en el próximo año.

3.º Al personal que voluntariamente disfrute de sus vacaciones fuera del período anteriormente indicado, se le fijarán éstas en treinta y cinco días naturales retribuidos.

4.º Las vacaciones anuales se retribuirán con las cantidades indicadas en la tabla salarial, más el complemento de antigüedad que corresponda a treinta y un días sobre el salario base de cada categoría.

5.º Todos aquellos trabajadores que deseen cambiar su grupo de vacaciones, podrán hacerlo con otro compañero de su misma categoría y turno de libranza comunicándolo en el plazo que oportunamente se indique. A estos efectos se entenderá como igual la categoría de mozo y la de mozo especialista.

Los trabajadores que hayan elegido disfrutar sus vacaciones fuera de los tres meses de verano, no podrán cambiar su grupo asignado de vacaciones.

Si algún trabajador, de manera excepcional, necesita disfrutar sus vacaciones en otro mes distinto al que le corresponda y no pueda realizar un cambio en las condiciones anteriormente indicadas, podrá solicitarlo por escrito a su jefe de servicio, quien atenderá su petición en función de las necesidades organizativas del servicio e informará a los representantes de los trabajadores.

6.º Si durante el disfrute de sus vacaciones anuales el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal que derivase en una hospitalización, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación. Será inexcusable la acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones. El período de disfrute lo asignará la empresa previa consulta con el trabajador.

Asimismo, si antes de disfrutar sus vacaciones el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho al disfrute de las mismas dentro del año natural cuando se incorpore a su puesto de trabajo. El período de disfrute lo asignará la empresa previa consulta con el trabajador.

Art. 24. *Permisos.*—La empresa, con audiencia de los trabajadores, concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, de uno hasta quince días de permiso sin sueldo al año, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de cotización a la Seguridad Social durante dicho período.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos trabajadores en esta situación en un mismo centro de trabajo. Dichos permisos no se concederán en el período de vacaciones.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de diez días, salvo urgente necesidad.

Art. 25. *Licencias.*—El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

1. Licencia por matrimonio, veinte días.
2. Casamiento de padres, hijos o hermanos, un día si es en la misma localidad y tres si es fuera de ella.
3. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge o hijos, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
4. Muerte de ascendientes, nietos o hermanos, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
5. Muerte de abuelos del productor o de su cónyuge, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
6. Nacimiento o adopción de hijo del trabajador, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella. Si concurre enfermedad grave de la mujer que dio a luz, se aumentará a seis días, siempre que ésta conviva con el trabajador al tiempo del alumbramiento y durante el inmediato año anterior.
7. Fallecimiento de hermanos políticos, dos días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
8. Enfermedad grave de ascendientes o descendientes directos del productor o su mujer, cónyuge o hermanos, tres días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
9. Enfermedad grave de hermanos políticos del trabajador, dos días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
10. Por muerte o enfermedad grave del yerno o nuera del trabajador, dos días si es en la misma localidad y cuatro si es fuera de ella.
11. Muerte de tíos carnales y sobrinos, un día si es dentro de la localidad y dos días si es fuera de ella.
12. Dos días por traslado de domicilio habitual.
13. Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se constate un adecuado aprovechamiento del curso.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas. En el caso de que el trabajador afectado esté en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la empresa.
 - a) Para el caso de renovación del carnet de conducir de las clases B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, un día de licencia para efectuar los exámenes.
 - b) Los trabajadores que presten servicios en el turno de noche disfrutarán de la noche anterior a la celebración de los exámenes.
16. Para el personal que sea titular del carnet de conducir de las clases C, D y E y desee obtener su renovación, el tiempo necesario para efectuar los exámenes.

Para el personal que vaya a obtener el carnet de conducir de las clases C, D y E, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Para el personal fijo en plantilla que vaya a obtener el carnet de conducir de la clase B, las horas necesarias para asistir al primer examen, tanto al teórico como a la prueba práctica.

Se establece para todas las licencias de este apartado un tope máximo de tres al año.

17. Los trabajadores sujetos a revisiones médicas periódicas tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas, con un tope máximo de dos trabajadores al año. Si se comprobara que el citado número resulta insuficiente, se reunirá el delegado de personal con la empresa, al objeto de buscar una solución.

18. Salvo los veinte días de licencia por matrimonio, las parejas de hecho disfrutarán de todas las licencias establecidas en el presente artículo y en las mismas condiciones. Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante de la licencia deberá aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho establecido a tal efecto por la Comunidad de Madrid durante al menos dos años.

Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas, se percibirán a razón de salario base, antigüedad, plus de asistencia, plus de especialización, plus de nocturnidad (en el caso de que la licencia se conceda al trabajador que preste su servicio en el turno de noche) y plus penoso-peligroso con excepción del supuesto de licencia por enfermedad grave de ascendientes o descendientes directos de la mujer del trabajador, así como en el apartado once del presente artículo, en cuyos casos se abonarán exclusivamente los cuatro primeros conceptos salariales indicados.

Las licencias concedidas por fallecimiento o enfermedad grave de padre, madre, cónyuge, hijos, hermanos y nietos del productor, así como las del apartado 6.º y las del apartado 15 serán abonadas como día realmente trabajados, salvo el plus de transporte.

Art. 26. *Turnos rotativos.*

A) Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá la obligación de rotar anualmente en los turnos, siempre y cuando no se pueda cubrir el turno nocturno con personal voluntario. El personal que voluntariamente solicite la permanencia en dicho turno, lo hará al menos por un período equivalente a veintiocho semanas.

B) Los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años no rotarán, permaneciendo en el turno de día, salvo que voluntariamente deseen integrarse en la rotación.

C) Con independencia del plus de nocturnidad reflejado en el artículo 9.º del presente convenio, la empresa abonará la cantidad anual de 8.500 pesetas, que será devengada por día efectivo trabajado en el turno de noche a aquellos trabajadores que voluntariamente presten servicio en el citado turno, de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores de este artículo.

D) Si un trabajador del turno de noche desea intercambiar su turno con otro de día que realice el mismo trabajo, podrá hacerlo previo acuerdo de la empresa con ambos trabajadores por escrito. Dicho intercambio supondrá atenerse a las nuevas condiciones del puesto intercambiado, sin que en ningún caso haya posibilidad de reclamación por diferencias económicas o de cualquier otra índole referida al intercambio.

Art. 27. *Complemento de fondo social.*—La empresa abonará a los trabajadores el importe de las gafas y sonotones, prescritos por facultativo, que se rompan como consecuencia de accidente de trabajo.

Estos gastos irán a cargo íntegro de la empresa, con límite de 530.504 pesetas anuales para toda la plantilla.

Art. 28. *Anticipos reintegrables.*—El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar a ésta un préstamo salarial por un importe de 271.178 pesetas, reintegrables mensualmente y por un período máximo de dos años.

Estos préstamos salariales no devengarán interés.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etcétera, muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que acrediten su necesidad, un fondo de 1.556.202 pesetas, considerándose incluido en dicho fondo los préstamos no amortizados.

Art. 29. *Seguro de vida.*—Todos los trabajadores en activo disfrutarán de un seguro por importe de 2.768.873 pesetas, para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando éstos se produzcan como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la empresa. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

Art. 30. *Ayuda por fallecimiento derivado de enfermedad común.*—En el caso de fallecimiento en activo de un trabajador con un año mínimo de antigüedad en la empresa, por causas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará la cantidad de 840.684 pesetas, excepto cuando exista un tercero responsable civil.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante mediante escrito dirigido a la empresa. A falta de designación expresa, se realizará el pago a sus herederos legales.

La empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo el citado riesgo por la cantidad mencionada.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador se encontraba en activo cuando, al producirse el hecho causante, esté dado de alta en Seguridad Social por esta empresa, bien por estar prestando servicio efectivo, o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

Art. 31. *Economato.*—Los trabajadores por el presente convenio utilizarán los servicios del economato denominado ECORE.

También disfrutarán de este servicio de economato los trabajadores de la empresa que hubieran causado baja en la misma por jubilación o invalidez permanente, así como las viudas de los trabajadores de la misma, siempre que el hecho causante se hubiera producido a partir de 1 de enero de 1979.

Art. 32. *Complemento de jubilación.*—La empresa que preste servicio en el momento de producirse la jubilación de un trabajador, abonará, en concepto de ayuda por jubilación, la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos de San Sebastián de los Reyes.

- Si se solicita a los sesenta años: 153.789 pesetas.
- Si se solicita a los sesenta y un años: 96.835 pesetas.
- Si se solicita a los sesenta y dos años: 83.001 pesetas.
- Si se solicita a los sesenta y tres años: 30.323 pesetas.
- Si se solicita a los sesenta y cuatro años: 20.191 pesetas.
- Si se solicita a los sesenta y cinco años: 16.155 pesetas.

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 16.155 pesetas por año de servicio, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad.

Art. 33. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—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, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Art. 34. *Plantillas e ingresos.*—La empresa no presentará expediente de regulación de empleo ni rescindirá contratos de trabajo, como consecuencia de la implantación del camión de carga lateral o similares. La empresa dispondrá de la plantilla necesaria para el servicio, sin que el número de trabajadores a jornada completa contratados temporales no causales exceda de cuatro trabajadores, considerando las actuales circunstancias productivas.

Las vacantes que se produzcan y sean cubiertas, serán comunicadas al delegado de personal, teniendo preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores contratados en el último párrafo del artículo 35 del vigente convenio colectivo.

La empresa no utilizará trabajadores provenientes de ETT (empresas de trabajo temporal) ni de agencias de colocación.

Art. 35. *Excedencia.*—Todo trabajador con un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un período máximo de cinco años y mínimo de seis meses. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de un año de servicio efectivo en la empresa.

Cuando la excedencia se solicite por un período no superior a dos años, la empresa reintegrará al trabajador automáticamente a su antiguo puesto de trabajo, cuando lo solicitase con un mes de antelación, estándose, para los demás supuestos, a lo previsto en el convenio general del sector.

El trabajador que se hubiese contratado a consecuencia de la excedencia, tendrá derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca, si como consecuencia de la reintegración en el puesto de trabajo del productor en excedencia, aquél hubiese causado baja.

Art. 36. *Accidentes de tráfico y retención o prisión del trabajador.*—En el supuesto de que a un productor, 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, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente lavado de vehículos o talleres, conservando su retribución durante este tiempo.

En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo durante los seis primeros meses, percibiendo idéntica remuneración, transcurridos los cuales la empresa le conservará su categoría y salario base correspondiente, pero los complementos de cantidad, calidad y puesto de trabajo, los percibirá de acuerdo con su nuevo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma.

En el supuesto de que un productor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la empresa le reservará su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la detención. Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el trabajador tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedará suspendido obligándose la empresa a reservar su antiguo puesto de trabajo durante un año, respetándole la antigüedad.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o la detención del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la empresa o las personas que la constituyen.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros de responsabilidad civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio productor.

Art. 37. *Ascensos.*—Los mozos ordinarios con dieciocho meses de trabajo efectivo en la empresa, ascenderán a la categoría de mozo especializado a partir del mes siguiente al cumplimiento del citado año y medio.

Art. 38. *Censos.*—La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores, con el contenido que a continuación se indica:

A) General: en el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, en orden alfabético por apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y documento nacional de identidad de cada trabajador.

B) Especial: por orden de antigüedad de cada trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Estos listados serán expuestos en sitios visibles en cada uno de los centros de trabajo, para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa si se considera mal encuadrado, a efectos de que se realice por la misma la oportuna corrección. La empresa estará obligada a contestar en el plazo de quince días.

Estos listados serán expuestos dentro del primer trimestre de cada año.

La empresa, con el fin de actualizar sus ficheros, podrá requerir en cualquier momento a los trabajadores sus datos personales y familiares, y demás circunstancias de utilidad, así como los documentos que lo acrediten. El trabajador estará obligado a facilitarlos.

Art. 39. *Traslados.*—Cuando un trabajador se oponga al traslado acordado por la empresa, competirá a la comisión mixta paritaria empresa-representantes de los trabajadores, el conocimiento de la cuestión suscitada, sin perjuicio de su derecho de reclamar ante la autoridad competente.

No se realizarán traslados por motivos de sanción.

Art. 40. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*—El personal que estuviera realizando el servicio militar o prestación social sustitutoria de forma voluntaria u obligatoria, tendrá derecho a cobrar las pagas de verano, Navidad, participación en beneficios y San Martín de Porres, siempre que al terminar los mencionados servicios se incorpore a su puesto de trabajo.

Art. 41. *Prendas de trabajo.*—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan, según las distintas categorías:

Conductores:

- Pantalones, dos de pana y uno de tergal al año.
- Tres camisas al año (una de ellas de manga corta).
- Un anorak y un jersey cada dos años (alternando). El jersey será de cuello alto con cremallera.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de zapatos al año.
- Una cazadora cada dos años.
- Dos toallas al año, una de baño y otra de manos.

Mozos:

- Dos pantalones de pana y dos de tergal al año.

- Una gorra de curpiel de invierno con orejeras al año.
- Una gorra de verano al año.
- Un impermeable al año.
- Un par de botas de material al año.
- Un par de botas de goma cada dos años.
- Un jersey con cremallera y un par de zapatos al año con suela de goma.
- Una cazadora de verano cada dos años.
- Una cazadora forrada de invierno y anorak cada dos años (alternando).
- Cuatro camisas al año (dos de ellas de manga corta).
- Dos toallas al año, una de baño y otra de manos.

Art. 42. *Incapacidad temporal.*—En caso de baja por enfermedad común o profesional, o accidente de trabajo, se abonará el 100 por 100 de su salario real a todo trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta o se pase a situación de invalidez provisional.

Art. 43. *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.*—1. 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 puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá invariable hasta que, por sucesivos convenios colectivos, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa, siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva calificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante, el trabajador causaría baja en la empresa, percibiendo:

A) En los casos de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada en el artículo 32 para la jubilación anticipada a los sesenta años, cuando el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años de edad en la fecha de la resolución de la invalidez citada.

B) En los casos de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá la cantidad de 3.626.122 pesetas si tuviera cincuenta y cinco o más años de edad en la fecha de la resolución de invalidez citada. No obstante, el trabajador podrá optar por percibir la cantidad indicada en el artículo 32 para la jubilación anticipada a los sesenta años, en lugar de la mencionada en este apartado.

C) Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente total derivada de accidente laboral producido realizando su trabajo en la empresa y tuviera menos de cincuenta y cinco años en la fecha de la resolución de la invalidez, se le aplicará la escala de indemnizaciones que se expone a continuación en función de su edad:

- De cincuenta a cincuenta y cuatro años: 5.549.474 pesetas.
- De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 6.935.932 pesetas.
- De cuarenta a cuarenta y cuatro años: 8.323.601 pesetas.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años: 9.016.825 pesetas.
- De treinta y cuatro o menos años: 9.711.267 pesetas.

Si la incapacidad fuera derivada de enfermedad común o profesional o accidente no laboral, se requerirá una antigüedad mínima de un año en la empresa para el percibo de dichas indemnizaciones.

3. Los conductores que no obtengan la renovación de su carnet de conducir, necesario para su trabajo, por no superar el examen psicotécnico, instarán declaración de la invalidez permanente que corresponda, cuando existan causas que puedan dar lugar a incapacidad.

De obtener dicha declaración, se regirán por lo dispuesto en el presente artículo, según el caso.

En el supuesto de que no se declare invalidez permanente alguna, o no haya lugar a instar dicha declaración conforme a lo anteriormente indicado, se aplicará el primer párrafo del punto 2, o, en su defecto, el punto 2.A), ambos de este artículo, si el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años. Si el trabajador tuviera menos de cincuenta y cinco años de edad, podrá optar por percibir la cantidad de 4.195.132 pesetas o la que resultara por aplicación del artículo 32 para la jubilación anticipada a los sesenta años.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de incapacidades permanentes derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales debidas a cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador con capacidad disminuida y «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima».

Art. 44. *Seguridad y salud laboral.*—La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal esté impuesto sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud laboral, con especial atención a sus obligaciones detalladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La dirección de la empresa adoptará las medidas de seguridad y salud pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo, se encuentren en perfectas condiciones de seguridad y salud, debiendo poner en conocimiento del delegado de personal o comité de empresa, todas las anomalías que observen para que, por el mismo, si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

Los sindicatos más representativos en el comité de empresa podrán aportar a las reuniones sobre seguridad y salud al técnico que consideren conveniente.

Art. 45. *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, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Art. 46. *Condiciones de trabajo y primas de vertidos.*—Los vertidos de basura se realizarán dentro de la jornada especificada en el presente convenio. Si a consecuencia de este trabajo se produjeran demoras importantes, ajenas a la voluntad del trabajador, motivadas por averías o por falta de vehículos al inicio del servicio, la empresa no descontará dicha prima.

El personal bajo el ámbito del convenio colectivo de «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima» en la recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, devengará por cada día efectivamente trabajado, en función de su categoría laboral, las cantidades que se indican para cada categoría y turno en el anexo correspondiente.

Como consecuencia de la acumulación de basuras que se produce en la jornada posterior a la festividad de Reyes, la empresa colaborará con todos los medios disponibles en vehículos y personal, para facilitar que el trabajador recoja toda la basura a la mayor brevedad posible, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores.

Art. 47. *Despidos.* — Todos los trabajadores de «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima» en el servicio de recogida de basuras urbanas de San Sebastián de los Reyes, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, en caso de despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

Si en el futuro se dictase una ley o se promulgase alguna nueva modalidad contractual con una indemnización distinta para el caso de despido disciplinario declarado improcedente, los trabajadores contratados bajo la nueva modalidad contractual o afectados por la nueva legislación se regirán por lo establecido en la misma. No obstante, aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la nueva ley o modalidad contractual se regirán por la indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio señalada en el párrafo anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única. Las discrepancias producidas por la RLT se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuarán conforme 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 su reglamento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Con el fin de adaptarse a las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, así como a las nuevas condiciones del servicio que deriven de hipotéticos cambios del contrato de la empresa con el ilustrísimo ayuntamiento, las partes firmantes del presente convenio colectivo estudiarán y modificarán, en su caso, los artículos del convenio que se vean afectados.

ANEXO I

Tabla de conceptos para el año 2000

(*) Múltiplos	Categorías conceptos	Conductor verificador día	Conductor verificador noche	Mozo especializado día	Mozo especializado noche	Mozo día	Mozo noche
334	Salario base	2.418	2.418	2.268	2.268	2.243	2.243
271	Plus asistencia	1.202	1.202	1.111	1.111	1.107	1.107
334	Plus especialización	2.805	2.805	2.409	2.409	2.378	2.378
271	Plus TPP	604	604	570	570	564	564
1	Incentivo rotación	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500
271	Plus nocturno	—	1.141	—	1.009	—	967
271	Plus transporte	564	564	564	564	564	564
1	Vacaciones	276.676	276.548	239.997	240.331	236.539	236.754
1	Beneficios	79.335	79.335	78.202	78.202	72.535	72.535
1	San Martín de Porres	90.060	90.060	87.644	87.644	83.901	83.901
2	Verano/Navidad	154.292	154.292	132.588	132.588	133.643	133.643
1	Premio anual puntual.	11.732	11.732	11.732	11.732	11.732	11.732
271	Complem. reestruc.	971	1.017	1.110	1.172	1.110	1.169
271	Prima de vertidos	713	896	36	67	36	67
c/u	Complem. fiesta	12.373	12.373	10.848	10.848	10.632	10.632

(*) Dado que el año 2000 es bisiesto, los múltiplos diarios serán uno más (29-2).

ANEXO II

Tabla de retribuciones para el año 2000

Categorías	Retribución anual (*) 365 días	Retribución por todos los conceptos por cada fiesta trabajada (**)	Horas extraordinarias
Conductor/verificador día	3.618.003	15.456	2.055
Conductor/verificador noche	3.989.145	16.780	2.055
Mozo especializado día	3.172.330	13.129	1.734
Mozo especializado noche	3.471.306	14.169	1.734
Mozo día	3.140.158	12.903	1.693
Mozo noche	3.426.820	13.901	1.693

(*) Dado que el año 2000 es bisiesto, a estos montantes hay que añadirles la suma de los conceptos de un día más (29-2).

(**) Al complemento de fiesta se le añaden los pluses diarios de asistencia, TPP, nocturnidad, transporte y prima de vertidos.

Acta de la comisión negociadora del día 28 de junio de 2000

Asistentes:

Por la empresa:

- Don Luis Fernando Agea Amador.
- Don Miguel Poza Ruiz.
- Don Luis Terrón López.
- Don Álvaro Torres Macho.

Por los trabajadores (Comisiones Obreras):

- Don Avelino Sánchez Rubio.

Asesor Social Comisiones Obreras:

- Don Javier Gómez Ochoa.

Reunidos los al margen indicados, el día 28 de junio de 2000 en los locales de la empresa en San Sebastián de los Reyes, tratan los siguientes asuntos:

1. Cambio de libranzas del 50 por 100 de la plantilla de recogida de basuras del turno de noche, como consecuencia de la contratación con el Ilustrísimo Ayuntamiento de San Sebastián de los Reyes de que este servicio se haga también los domingos.

Tras lo anterior, ambas partes llegan al siguiente acuerdo:

1.1. Garantía de los servicios: los trabajadores adscritos a los servicios nocturnos de recogida de basuras en la localidad de San Sebastián de los Reyes, librarán en un 50 por 100 el sábado y el otro 50 por 100 el domingo.

Para los casos de ausencias, imprevistos o no, se hará una relación con personal voluntario, sin límite, con el fin de suplirlas. Este personal tendrá el derecho preferente de suplir estas ausencias, y la obligación a la vez de prestarlas de forma rotativa. Además, este personal formará un retén, también rotativo, para las incidencias o ausencias imprevistas que se puedan producir, de tal forma que en ningún caso se deje de prestar servicio por ninguna causa.

En resumen, este personal cubrirá las ausencias del personal de recogida en los sábados y domingos, con la obligación de la prestación inexcusable del servicio y el derecho de prioridad para hacerlo, sin discriminaciones por razones disciplinarias.

Si, no obstante lo anterior, faltase algún miembro de un equipo y por razones de imposibilidad manifiesta no se pueda cubrir dicha ausencia, y si los restantes miembros del equipo voluntariamente realizan igualmente el trabajo, devengarán los salarios del ausente, que serán repartidos entre los que efectivamente lo han realizado.

1.2. Plus de libranzas de recogida nocturna para personal a jornada completa.

Para el año 2000: los trabajadores de recogida de basuras del turno de noche a jornada completa, percibirán un plus mensual de 16.655 pesetas brutas, en concepto de compensación por establecer un descanso dominical, al 50 por 100 de cada categoría, en las noches del sábado al domingo y del domingo al lunes.

Para el año 2001: esta cantidad mensual será incrementada, porcentualmente, en los mismos porcentajes que los restantes salarios del convenio colectivo.

Para el próximo convenio colectivo: esta cantidad mensual será incrementada, porcentualmente, en los mismos porcentajes que los restantes salarios del convenio colectivo, para los años de vigencia del próximo convenio colectivo.

2. Condiciones del próximo convenio colectivo: ambas partes acuerdan que para el próximo convenio colectivo de «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima» con su personal de recogida de basuras de

San Sebastián de los Reyes aumentará el salario, porcentualmente, en el mismo índice que aumente el convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima con su personal de recogida de basuras de Madrid-capital, así como disminuirá la jornada también en el mismo porcentaje en que lo haga, en su caso, ese colectivo.

Estas variaciones porcentuales de los próximos años son referidas, lógicamente, sobre el año inmediatamente anterior. Se actuará igualmente en el resto del articulado del convenio.

Y sin más asuntos que tratar, y con plena conformidad con cuanto antecede, firman ambas partes en lugar y fecha indicados.

Acta de la comisión negociadora del día 28 de junio de 2000

Asistentes:

Por «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima»:

- Don Luis Fernando Agea Amador.
- Don Miguel Poza Ruiz.
- Don Luis Terrón López.
- Don Álvaro Torres Macho.

Representación social:

- Don Avelino Sánchez Rubio (delegado de personal, por Comisiones Obreras).

Asesor social:

- Don Javier Gómez Ochoa.

Reunida la comisión negociadora del convenio colectivo de la «Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima» con su personal de recogida de basuras de San Sebastián de los Reyes, el día 28 de junio de 2000, con la asistencia indicada al margen, se llega al siguiente acuerdo:

A fin de aclarar el ámbito personal de aplicación de este convenio colectivo, se hace preciso especificar la inclusión en el mismo del personal con contrato temporal, en cualquiera de sus modalidades, con las matizaciones que seguidamente se indican:

1.º Al personal temporal le serán parcialmente aplicables y en los siguientes términos, los artículos:

Art. 16. *Premio de constancia y puntualidad.*—Se abonará en proporción al tiempo efectivo trabajado.

Art. 23. *Vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán o se abonarán en la liquidación, de forma proporcional al tiempo efectivo trabajado, quedando supeditado todo ello a las necesidades del servicio, tanto en las fechas de disfrute como en la opción entre disfrute o cobro.

Art. 36. *Accidentes de tráfico.*—En los supuestos contemplados en los cuatro primeros párrafos del artículo 36 del convenio colectivo, al personal temporal con una antigüedad mínima de 2,5 años en la empresa, se le acoplará en otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto siempre que exista vacante y, en todo caso, con el límite máximo de la duración de su contrato de trabajo.

El supuesto contemplado en el último párrafo, será de aplicación al personal temporal con una antigüedad superior a seis meses.

2.º No serán aplicables al personal temporal los siguientes artículos:

Art. 19. *Premio de permanencia y vinculación.*

Art. 26. *Turnos rotativos.*—El personal temporal prestará servicio en el turno que se le asigne, en función de las necesidades del servicio, si bien se evitarán las situaciones discriminatorias e injustificadas.

Art. 35. *Excedencia.*

Art. 43. *Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida.*

Art. 41. *Prendas de trabajo.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en el punto tercero de este acta.

Obviedad: no se citan otros artículos que tampoco son de aplicación al personal temporal, por ser obvios para las partes.

3.º Los trabajadores eventuales contratados para sustituir a otros trabajadores en situación de incapacidad temporal, vacaciones, licencias, permisos y excedencias, recibirán la siguiente ropa de trabajo:

a) En invierno: los trabajadores contratados por un mes o inferior recibirán:

- Un pantalón y una camisa.
- Un par de zapatos de invierno.
- Un par de botas de agua cada dos años.
- Un impermeable.
- Un jersey.
- Una cazadora.

Al sobrepasar el mes recibirán, además de lo anterior:

- Un pantalón.
- Una camisa.

b) En verano:

- Una camisa y un pantalón.
- Un par de zapatos de verano.

Los trabajadores con contratos temporales, excluyendo los contratados a tiempo parcial y los mencionados anteriormente de más de seis meses de duración, recibirán la ropa de verano o invierno que corresponda ese año, según su categoría.

Los contratados a tiempo parcial recibirán:

Verano:

- Una camisa.
- Un pantalón.
- Un par de zapatos.

Invierno:

- Un mono.
- Un par de botas.
- Un impermeable.
- Un jersey.
- Una camisa.

Y sin más asuntos que tratar, firman las partes en prueba de conformidad con el presente acuerdo, en lugar y fecha indicados.

Madrid, 12 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/6.908/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 15 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 la empresa «Buhler, Sociedad Anónima». (Código número 2810462).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de la empresa «Buhler, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 25 de enero de 2001, completada la documentación exigida en el ar-

tículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo laboral «Buhler, Sociedad Anónima» año 2001, suscrito por la representación de la misma y el comité de empresa

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA REVISIÓN DEL AÑO 2000 E INCREMENTO 2001

Representación de la empresa:

- Don Carlos Hidalgo Arango.
- Don Jesús Martínez Fernández.
- Don Benjamín Sanz Sánchez.
- Don Dalmacio Galán Yuste.
- Don Manuel Aldavero Navarro.

Representación de los trabajadores:

- Don José María Neila Valle.
- Don Valentín Granados Aguilar.
- Don Felipe López Mesón.
- Don Pedro Díaz Lara.
- Don Manuel Arias Fernández.
- Don Germán Mancebo Arias.
- Don Esteban Osorio Díaz.
- Don Joaquín Sánchez Rojo.
- Don José María Vadillo Peco.

Siendo las catorce horas del día 25 de enero de 2001, se reúnen en los locales de la empresa «Buhler, Sociedad Anónima», calle del Río número 8 —Polígono Industrial Las Arenas—, Pinto (Madrid), los componentes de la comisión negociadora para tratar el calendario del año 2001, revisión 2000 e incremento 2001:

1. Calendario laboral 2001: puestas previamente de acuerdo ambas partes, se decidió tomar el 2 de enero de 2001 como día recuperado, quedando aprobado el calendario adjunto para el año 2001.

2. Revisión 2000: de conformidad con lo acordado en el apartado 7 del artículo 14 del convenio colectivo de la empresa, se decide aplicar la revisión salarial del 2 por 100 sobre los salarios de 1999. Dicho porcentaje viene determinado por la certificación expedida por el Instituto Nacional de Estadística el 22 de enero de 2001, para los períodos diciembre 1999 a diciembre 2000. Las diferencias que produzca esta revisión serán pagadas hasta el 31 de marzo de 2001.

3. Incremento 2001: con efecto 1 de enero de 2001 se actualizarán los salarios con el índice de precios al consumo previsto, conforme al artículo 14 de dicho convenio. En con-

secuencia las tablas salariales de 1999 quedan aumentadas en cinco puntos para el año 2000, aplicándose a éstas un incremento del 2 por 100 para el año 2001.

Como anexo se acompañan las tablas salariales y otros devengos aplicables a 2001. Se levanta la sesión, siendo las

17,00 horas, y para que conste, se redacta, lee y aprueba la presente acta, en el lugar y fecha indicados al principio de la misma.

TABLA DE SALARIOS MENSUALES 2001

T A B L A	Categorías	Salario base		Complemento convenio		Total salario convenio		Compl. pers. antigüedad (1 quinq.)		Resolución 4-ago-72 1/2 h. × día trab.	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
2 Personal subalterno:											
21	Listero	90.345	542,99	83.288	500,58	173.633	1.043,56	4.517	27,15		
22	Almacenero	90.345	542,99	79.652	478,72	169.997	1.021,71	4.517	27,15		
23	Chófer de camión y turismo	90.345	542,99	90.328	542,89	180.673	1.085,87	4.517	27,15		
25	Ordenanza	90.345	542,99	76.016	456,87	166.361	999,85	4.517	27,15		
26	Telefonista/recepcionista	90.345	542,99	83.288	500,58	173.633	1.043,56	4.517	27,15		
28	Aspirante B	74.189	445,89	22.203	133,45	96.392	579,33				
29	Aspirante A	74.189	445,89			74.189	445,89				
3 Personal administrativo:											
31	Jefe de 1. ^a	117.616	706,89	116.724	701,53	234.340	1.408,42	5.881	35,35	692	4,16
32	Jefe de 2. ^a	112.006	673,17	109.725	659,47	221.731	1.332,64	5.600	33,66	655	3,94
33	Oficial 1. ^a y viajante	100.541	604,27	97.923	588,53	198.464	1.192,80	5.027	30,22	587	3,53
34	Oficial 2. ^a	96.040	577,22	86.182	517,97	182.222	1.095,18	4.802	28,87		
35	Auxiliar	90.861	546,09	70.830	425,70	161.691	971,72	4.543	27,31		
36	Auxiliar 2. ^o año	90.861	546,09	54.279	326,23	145.140	872,31				
37	Auxiliar 1. ^{er} año	90.861	546,09	37.531	225,57	128.392	771,66				
4 Personal técnico de oficinas:											
41	Delineante proyectista	113.695	683,33	111.377	669,39	225.072	1.352,71	5.685	34,17	665	4,00
42	Delineante de 1. ^a	100.638	604,85	98.015	589,09	198.653	1.193,93	5.032	30,25	587	3,53
43	Delineante de 2. ^a	96.087	577,50	86.224	518,22	182.311	1.095,72	4.804	28,88		
44	Calcador	90.861	546,09	70.830	425,70	161.691	971,79	4.543	27,31		
45	Archivero reproductor	90.861	546,09	70.830	425,70	161.691	971,79	4.543	27,31		
46	Auxiliar técnico	90.861	546,09	70.830	425,70	161.691	971,79	4.543	27,31		
47	Auxiliar 2. ^o año	90.861	546,09	54.279	326,23	145.140	872,31				
48	Auxiliar 1. ^{er} año	90.861	546,09	37.531	225,57	128.392	771,66				
5 Personal de organización de trabajo:											
51	Jefe de organización de 1. ^a	117.752	707,71	116.861	702,35	234.613	1.410,06	5.888	35,39	693	4,17
52	Jefe de organización de 2. ^a	112.125	673,89	109.841	660,16	221.966	1.334,05	5.606	33,70	656	3,95
53	Técnico de organización de 1. ^a ..	100.338	603,05	97.724	587,34	198.062	1.190,38	5.017	30,16	585	3,52
54	Técnico de organización de 2. ^a ..	95.615	574,66	85.802	515,69	181.417	1.090,34	4.781	28,74		
55	Auxiliar de organización	90.861	546,09	70.830	425,70	161.691	971,79	4.543	27,31		
56	Auxiliar de organización 2. ^o año .	90.861	546,09	54.279	326,23	145.140	872,31				
57	Auxiliar de organización 1. ^{er} año	90.861	546,09	37.531	225,57	128.392	771,66				
6 Personal técnico de taller:											
61	Jefe de taller	118.389	711,54	117.492	706,15	235.881	1.417,68	5.919	35,58		
62	Maestro de taller de 1. ^a	111.810	672,00	109.533	658,31	221.343	1.330,30	5.591	33,61	654	3,94
63	Jefe montador	103.777	623,72	111.996	673,11	215.773	1.296,83	5.189	31,19		
64	Maestro de taller de 2. ^a	103.777	623,72	111.996	673,11	215.773	1.296,83	5.189	31,19		
65	Encargado	97.178	584,06	115.518	694,28	212.696	1.278,33	4.859	29,21		
7 Personal técnico titulado:											
71	Ingeniero	119.199	716,41	169.307	1.017,56	288.506	1.733,96	5.960			
72	Perito/ingeniero técnico	177.047	703,47	140.582	844,92	257.629	1.548,39	5.852			
73	Maestro industrial	116.647	701,07	103.297	620,83	219.944	1.321,90	5.832			
74	ATS (media jornada)	58.523	351,74	51.826	311,49	110.349	663,22	2.926			
75	Médico (media jornada)	60.142	361,47	85.425	513,42	145.567	874,88	3.007			
77	Jefe molinero	90.154	541,84	70.281	422,40	160.435	964,24	4.508			

TABLA DE SALARIOS 2001

Personal de fabricación

T A B L A	Categorías	Complemento personal														
		Salario base		Complemento convenio		Total salario convenio		Antigüedad (1 quinq.)		Resoluc. 4-ago-72 1/2 h. por día trab.		Hora de prima				
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Sin antig.		Con 1 quinq.		
												Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	
10	Jefe de equipo	Día	3.112	18,71	3.423	20,58	6.535	39,28	156	0,94						
		Hora	559	3,36	615	3,70	1.174	7,06	28	0,17			1.174	7,06	31	0,19
11	Oficial 1. ^a A	Día	3.112	18,71	3.027	18,20	6.139	36,90	156	0,94	552	3,32				
		Hora	559	3,36	544	3,27	1.103	6,63	28	0,17			1.103	6,63	31	0,19
12	Oficial 1. ^a B	Día	3.112	18,71	2.828	17,00	5.940	35,71	156	0,94	534	3,21				
		Hora	559	3,36	508	3,06	1.067	6,42	28	0,17			1.067	6,42	31	0,19
13	Oficial 1. ^a C	Día	3.112	18,71	2.699	16,23	5.811	34,93	156	0,94	522	3,14				
		Hora	559	3,36	485	2,92	1.044	6,28	28	0,17			1.044	6,28	31	0,19
14	Oficial 2. ^a A	Día	3.050	18,34	2.713	16,31	5.763	34,64	153	0,92	518	3,12				
		Hora	548	3,30	488	2,94	1.036	6,23	27	0,17			1.036	6,23	30	0,19
15	Oficial 2. ^a B	Día	3.050	18,34	1.890	11,36	4.940	29,69	153	0,92						
		Hora	548	3,30	340	2,05	888	5,34	27	0,17			888	5,34	30	0,19
19	Oficial 3. ^a (1. ^{er} , 2. ^o y 3. ^{er} año)	Día	3.026	18,19	1.218	7,33	4.244	25,51								
		Hora	544	3,27	219	1,32	763	4,59					763	4,59		
16	Peón especialista (con prima)	Día	2.997	18,02	2.678	16,10	5.675	34,11	150	0,91						
		Hora	539	3,24	482	2,90	1.021	6,14	27	0,17			1.021	6,14	30	0,19
17	Peón especialista (sin prima)	Día	2.968	17,84	2.606	15,67	5.574	33,51	148	0,89	502	3,02				
		Hora	534	3,21	469	2,82	1.003	6,03	27	0,17			1.003	6,03	30	0,19
18	Peón (1. ^{er} , 2. ^o y 3. ^{er} año)	Día	2.946	17,71	1.242	7,47	4.188	25,18								
		Hora	530	3,19	224	1,35	754	7,54					754	4,54		
1	Aspirante B	Día	2.476	14,86	703	4,23	3.179	19,11								
		Hora	445	2,68	127	0,77	572	3,44								
2	Aspirante A	Día	2.476	14,89			2.476	14,89								
		Hora	445	2,68			445	2,68								

Las categorías de oficial de 3.^a y peón, transcurridos tres años, pasarán a una de las categorías superiores.

Personal de montaje

T A B L A	Categorías	Salario base		Complemento convenio		Total salario		Compl. pers. antigüedad (1 quinq.)		Plus carencia incentivo		
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	
5	Oficial 1. ^a A	Día	3.112	18,71	2.948	17,72	6.060	36,43	156	0,94	166	1,00
		Hora	559	3,36	530	3,19	1.089	6,55	28	0,17		
6	Oficial 1. ^a B	Día	3.112	18,71	2.746	16,51	5.858	35,21	156	0,94	166	1,00
		Hora	559	3,36	494	2,97	1.053	6,33	28	0,17		
7	Oficial 1. ^a C	Día	3.112	18,71	2.613	15,71	5.725	34,41	156	0,94	166	1,00
		Hora	559	3,36	470	2,83	1.029	6,19	28	0,17		
8	Oficial 2. ^a A	Día	3.050	18,34	2.627	15,79	5.677	34,12	153	0,92	166	1,00
		Hora	548	3,3	472	2,84	1.020	6,14	27	0,17		

Otros devengos para el convenio colectivo de la empresa año 2001

	De 1 a 7 días		Más de 7 días (desde el 1. ^o)	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Dietas (artículo 19):				
Personal que realice funciones de asistencia técnica	8.786	52,81	8.786	52,81
Jefes montadores o personal asistencia técnica que realice sus funciones .	6.889	41,41	6.264	37,65
Montadores y operarios	6.258	37,62	5.689	34,2
Comida y/o cena (artículo 19.2):				
Comida o cena, se percibirá por cada una de ellas			2.385	14,34
Kilometraje (artículo 20):				
Utilización de coche particular para la empresa treinta y siete pesetas por kilómetro.				

Calendario laboral 2001

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Jornada laboral: 1.770 horas anuales (lunes a viernes).

	Festivos*	9		Recuperados	8		Sábados***	52
	F. locales	2		A libre disposición	7			TOTAL
	Vacaciones**	22		Laborables	213		Domingos	52

* Más dos en sábado y uno en vacaciones.

** Includido un día festivo.

*** Includido dos festivos.

Madrid, 15 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.302/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 15 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 «Gonzalo Pascual Arias (Autobuses Urbanos de Alcalá de Henares)». (Código número 2800282).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Gonzalo Pascual Arias (Autobuses Urbanos de Alcalá de Henares)», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 19 de octubre de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de

trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo de la empresa «Gonzalo Pascual Arias (Autobuses Urbanos de Alcalá de Henares)»

PREÁMBULO

La comisión negociadora que suscribe el presente convenio colectivo de empresa está integrada por las siguientes partes:

Parte empresarial:

- Don Ángel Cecilia Villalvilla con documento nacional de identidad número 1.489.496-Q y don Adrián Borrego Valverde con documento nacional de identidad número 2.851.374-H como representante de la empresa «Gonzalo Pascual Arias, Autobuses Urbanos de Alcalá de Henares» y como asesor, respectivamente.

Parte social:

- Don José Caro Aguilar con documento nacional de identidad número 75.351.573.
- Don Pedro Panadero Plaza con documento nacional de identidad número 4.510.386.
- Don Emiliano Verdejo Castellanos con documento nacional de identidad número 70.634.952.
- Don Carlos Fernández Eguía con documento nacional de identidad número 1.474.137 y
- Don Jacinto Martín Lorenzo, con documento nacional de identidad número 6.959.859, todos ellos miembros del comité de empresa de la compañía.

Ambas partes, según intervienen ostentan el 100 por 100 de la representatividad de las partes empresarial y social.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo se aplicará a la totalidad del personal de la empresa de «Autobuses Urbanos de Alcalá de Henares», de la que es titular don Gonzalo Pascual Arias, con independencia del tipo de servicios que efectivamente presten, (regular, urbano o discrecional).

Art. 2.º *Vigencia, denuncia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000 y su duración será de dos años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2001. El presente convenio se prorrogará por períodos suce-

sivos de un año, sí en el plazo de dos meses anteriores a la fecha del vencimiento, o sus prórrogas, ninguna de las partes manifiestan su voluntad en contrario.

Como excepción a la vigencia general establecida en el presente convenio, las previsiones contenidas en los artículos 24-B, 26, 28, 29, 30-d) y 31 tendrán vigencia exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2000, sin posibilidad de prórroga tácita, por lo que llegado su vencimiento habrán de ser necesariamente renegociadas en su totalidad y sin que pueda considerarse que ninguno de dichos artículos tenga el carácter de consolidable, ni suponga condición más beneficiosa alguna que pueda proyectarse en el futuro de no existir acuerdo expreso y por escrito entre empresa y representantes de los trabajadores. De esta forma, la comisión mixta paritaria, habrá de reunirse, antes del 31 de diciembre de 2000, para negociar el alcance y contenido de las previsiones señaladas en los indicados artículos, que salvo acuerdo expreso en sentido contrario perderán su vigencia en la indicada fecha.

Art. 3.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones económicas y laborales fijadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento global en los términos pactados y sustituyen a las cantidades y conceptos salariales que los trabajadores afectados vinieran percibiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su origen. En el supuesto de que la autoridad laboral o judicial, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara o declarara la nulidad de alguno de los pactos contenidos en el convenio, éste último, en su totalidad, quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse por completo.

CAPÍTULO II

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 4.º En los contratos por interinidad será indispensable señalar la persona sustituida, la causa y la duración de la sustitución, si ésto fuera previsible.

En todo caso la resolución del contrato se preavisará con un período de quince días.

Art. 5.º La empresa procurará, en la medida de lo posible, contratar el personal que necesite, de entre aquél que figure inscrito como desempleado en las oficinas públicas de colocación. De igual forma, y a fin de coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, previa petición, los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64-1.6.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Ascensos.*—Los ascensos se verificarán conforme a lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de la Ordenanza Laboral de Transportes, que en este punto continuará vigente. Las menciones que en dichos preceptos se contienen respecto al sindicato correspondiente, en materia de ascensos se entenderán referidas al comité de empresa y delegados de personal.

Art. 7.º *Despidos y sanciones por faltas muy graves.*—En los casos de despido del trabajador o imposición de otras sanciones por faltas muy graves, la empresa comunicará tal eventualidad a los representantes de los trabajadores, previamente a la imposición de la sanción que corresponda.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones y descansos

Art. 8.º *Jornada laboral.*—La jornada de trabajo efectivo será de ochenta horas bisemanales, equivalente a 1.826 horas y veintisiete minutos anuales, en jornada partida.

En la distribución de la jornada de trabajo efectivo será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995 o norma que lo sustituya.

Se considerarán horas extraordinarias las de trabajo efectivo que excedan de ochenta horas bisemanales, siendo su importe el recogido, con carácter único y para todas las categorías, en las tablas salariales adjuntas.

Art. 9.º *Inicio y fin de jornada.*—La jornada de trabajo para el personal de movimiento se iniciará en el momento en que el trabajador se haga cargo del vehículo o cuando sea convocado por la empresa y finalizará cuando haya terminado las labores inherentes a su puesto de trabajo.

Art. 10. A efectos del cómputo de horas extraordinarias y de conformidad con el Real Decreto 1561/1995, las horas de presencia no se considerarán incluidas dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite fijado en el Estatuto de los Trabajadores para las horas extraordinarias.

A los efectos de este convenio se considerará como tiempo de trabajo efectivo el de conducción al volante.

Art. 11. Dadas las especiales características del sector, se acuerda expresamente que tendrán el carácter de horas extraordinarias de carácter estructural todas las que vengan motivadas por fuerza mayor, entendiéndose por tales, entre otras, las derivadas de averías mecánicas, accidentes, sustituciones por enfermedad y demás causas de carácter imprevisible e inevitable. Su cotización a la Seguridad Social será la prevista en la norma correspondiente.

Art. 12. *Descansos entre jornada y jornada.*—Entre jornada y jornada deberá mediar un descanso de doce horas como mínimo en cómputo bisemanal. Ningún día dicho descanso podrá ser inferior a diez horas. Para el cómputo de los períodos de descanso entre jornada y jornada no se tomará en cuenta el descanso semanal.

Art. 13. *Descanso semanal.*—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, en cómputo bisemanal, de tal forma que disfrutarán de un día, una semana y dos días la siguiente, o viceversa.

Todos aquellos conductores que realicen servicios discrecionales y servicios turísticos de largo recorrido en los que no se trabaje absolutamente durante cuatro días ininterrumpidos, computarán un día de descanso, que se abonará sin los recargos correspondientes a los días de descanso o festivos no disfrutados. En este tipo de servicios, igualmente, el descanso semanal podrá disfrutarse de forma continuada, por los días no disfrutados, al finalizar el viaje.

Cuando por razones técnicas no se pudiese disfrutar del descanso semanal o de un día festivo, la empresa pagará además de los salarios correspondientes a la semana, la suma de 6.733 pesetas como compensación al día festivo o día de descanso semanal no disfrutado, salvo descanso compensatorio. La compensación económica no será posible si cabe descanso compensatorio.

Art. 14. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todos los trabajadores. Con carácter general será ininterrumpidas, salvo que individualmente se pacte su fraccionamiento.

Los cuadros de vacaciones se confeccionarán conjuntamente entre empresa y comité.

CAPÍTULO IV

Prestaciones de carácter social

Art. 15. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con duración superior a treinta días, la empresa abonará a sus trabajadores, por un período máximo de dieciocho meses, la diferencia existente entre lo que perciba y la base de cotización diaria de la prestación en cuestión, a partir del día 31 de la fecha de la baja.

En el supuesto de accidente de trabajo, hospitalización, o cuando el trabajador sea intervenido quirúrgicamente, la empresa completará la percepción del productor accidentado hasta el cien por cien de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la baja.

Art. 16. *Retirada del carnet de conducir.*—Cuando a un conductor le sea retirado el carnet de conducir por la autoridad judicial competente, con ocasión de un accidente de tráfico en el desempeño de sus funciones, la empresa le abonará el salario base, antigüedad, más plus convenio que tuviere asignado en el momento del accidente, siempre y cuando pueda emplearle en el desempeño de otras actividades al servicio de la empresa y reuniendo las siguientes condiciones:

- Que el conductor afectado tenga una antigüedad mínima en la empresa de al menos cinco años.
- Que el carnet le haya sido retirado por un tiempo máximo de un año.
- Que la retirada del carnet de conducir no se deba a imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción.
- Que el conductor no hubiere sido sancionado con anterioridad por faltas muy graves o graves y se trate de la primera retirada del permiso de conducir.
- Que el conductor se obligue a realizar las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne por la empresa.

Art. 17. *Indemnizaciones por muerte o invalidez derivadas de accidente de trabajo.*—La empresa se compromete a suscribir con compañía aseguradora, un seguro que cubra los eventos de fallecimiento o invalidez permanente total derivados de accidente de trabajo, por unas cuantías de 2.440.000 pesetas en caso de fallecimiento y 4.875.000 pesetas en el supuesto de invalidez permanente, total o absoluta.

Art. 18. *Premios de jubilación.*—Con carácter general se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo que el trabajador no haya completado el período de carencia mínimo para causar derecho a dicha prestación, en cuyo caso la jubilación se producirá cuando haya completado el citado período de carencia. En los supuestos de jubilación, si el trabajador optara por la jubilación anticipada percibirá una compensación en metálico consistente en una cantidad alzada según la siguiente escala:

- A los sesenta años: 1.408.146 pesetas.
- A los sesenta y un años: 1.126.517 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 844.887 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 619.585 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 337.956 pesetas.

De producirse la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, sólo se abonará la compensación en metálico durante los tres meses siguientes a la fecha en la que el trabajador cumpla sesenta y cuatro años.

En todos los casos de jubilación anticipada el premio correspondiente a los sesenta, sesenta y uno y sesenta y dos años podrán abonarse fraccionadamente en un plazo máximo de seis meses, y el correspondiente a los sesenta y tres y sesenta y cuatro años en el plazo máximo de tres meses.

Exclusivamente para aquellos conductores que presten habitualmente servicios de transportes regulares de uso especial, transportes discrecionales y transportes turísticos se establece un premio especial de jubilación a los sesenta y cinco años de 256.500 pesetas.

Para causar derecho a la compensación por jubilación anticipada, el trabajador habrá de comunicar por escrito su intención a la empresa en un plazo de tres meses de antelación a la fecha en la que cumpla la edad que da derecho a su percepción.

En todos los supuestos se requerirá que el trabajador acredite una antigüedad mínima en la empresa de diez años en el momento de cesar definitivamente en el trabajo.

Art. 19. *Licencias*.—Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las licencias a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones:

a) En caso de muerte o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la empresa concederá al trabajador una licencia de dos días libres remunerados, si el fallecimiento o la enfermedad grave se produjera dentro de la Comunidad de Madrid, y cuatro días libres remunerados cuando se produjera fuera de la Comunidad de Madrid.

b) Dos días remunerados en caso de nacimiento de hijo.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Dos días de permiso retribuidos en el caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad, y un día en los supuestos de matrimonio de parientes de segundo grado de consanguinidad.

e) Un día de licencia retribuida al año para asuntos propios que habrá de solicitarse con al menos dos días de antelación al de la fecha en que pretenda disfrutarse.

A los efectos prevenidos en el presente artículo se entenderá de conformidad con las disposiciones del Código Civil que en relación con el trabajador son parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, en línea recta ascendente, padres y abuelos; en línea recta descendente, hijos y nietos y en línea colateral, los hermanos del trabajador. En cambio el trabajador dista tres grados de su tío (ya sea hermano de su padre o de su madre) y cuatro grados de sus primos hermanos. En orden al parentesco por afinidad, en relación con el trabajador, se comprenden hasta el segundo grado tanto los yernos como las nueras.

Se considerarán comprendidos en el parentesco de afinidad en segundo grado los padres políticos (suegros).

Art. 20. *Uniformes y reconocimiento médico*.—Por lo que hace a los uniformes que la empresa ha de entregar a los trabajadores, habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 146 vigente de la Ordenanza Laboral de Transportes, que en este punto continuará vigente.

Todos los trabajadores de la empresa se someterán anualmente a un reconocimiento médico gratuito en los servicios médicos que indique la misma. De sus resultados se dará copia a los trabajadores.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Art. 21. *Salario base*.—Será el que figura reflejado por categoría profesional en las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio como anexo I.

Art. 22. *Plus convenio*.—Será el que se fija por cada categoría profesional en las tablas salariales adjuntas.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios se

abonarán con arreglo al salario base que esté vigente en cada momento más el plus convenio, más antigüedad.

Las vacaciones se abonarán con arreglo al salario base vigente más antigüedad y el plus convenio igualmente.

Art. 24. *Horas extraordinarias*.

A) Las horas extraordinarias se abonarán según las cuantías fijadas por categoría profesional en los anexos al presente convenio. En la cuantía se considerarán incluidas todas las percepciones o remuneraciones de carácter fijo y periódico.

No obstante lo anterior, por contrato individual, trabajador y empresa podrán optar por compensar las horas realizadas por descanso equivalente en los términos del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las especiales características del transporte urbano de viajeros hacen prácticamente imposible la no realización de horas extraordinarias, por lo que, con independencia de lo expresado en el presente convenio, y de acuerdo con el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa acepta durante la vigencia del presente convenio la realización de horas extraordinarias con los límites fijados legalmente.

B) Horas de presencia: el Real Decreto número 1561/1995 sobre jornadas especiales y descansos, establece determinadas peculiaridades para todos los sectores de transporte de viajeros por carretera, encontrándose entre ellas la posibilidad de ampliar la jornada de trabajo efectivo en un máximo de cuarenta horas bisemanales. Los trabajadores afectados por el presente convenio se ven obligados a realizar otros tipos de actividad para la empresa diferentes al trabajo efectivo (conducción) y más concretamente, tiempos de presencia, disponibilidad, espectativas de servicio en cabecera de línea y paradas intermedias, al objeto de adaptar el recorrido de las líneas urbanas a las frecuencias de paso prefijadas. Estos tiempos de actividad no merecerán la consideración de trabajo efectivo por no ser de conducción si bien su abono se efectuará al mismo valor de la hora extraordinaria fijada en el convenio colectivo. Como excepción a lo previsto en el presente párrafo, y para su aplicación a los conductores que realicen preferentemente servicios de transporte discrecional y regular de uso especial, se pacta expresamente que el abono de las ampliaciones de jornada, hasta el límite legal, se efectuará mediante el pago de la cantidad alzada de 1.047 pesetas por día, incluidos los de vacaciones. Para estos trabajadores serán extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria también de trabajo efectivo prevista en el convenio (artículo 8.º) siendo el valor de la hora extraordinaria el fijado en las tablas salariales anexas, esto es, 953 pesetas/hora durante el año 2000.

Ambas partes hacen expresa mención de que es condición esencial para la vigencia de los artículos 24, 26, 28, 29, 30-D y 31 del convenio, en base a las razones apuntadas en el acta de 28 de febrero de 1997, el hecho de que se continúen realizando voluntariamente por los trabajadores horas extraordinarias y ampliaciones de jornada dentro de los límites fijados legalmente. En consecuencia, si por decisión individual o colectiva dichas horas extraordinarias y ampliaciones de jornada dejaran de realizarse, cualquiera que sea la causa, incluidos los supuestos de conflicto colectivo, la vigencia de los citados acuerdos quedaría suspendida en su totalidad en tanto no se reanudara la apuntada realización de horas extraordinarias y ampliaciones de jornada.

Art. 25. *Plus conductor-perceptor*.—Cuando un conductor desempeñe simultáneamente las funciones de conducción del vehículo y las de cobrador, percibirá además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial cifrado en 611 pesetas por día trabajado, en el año 2000.

Art. 26. *Quebranto de moneda.*—En concepto de quebranto de moneda los cobradores y los conductores-perceptores, cuando efectivamente realicen tales funciones, percibirán una cantidad en concepto de suplido equivalente a 758 pesetas por día trabajado, en el año 2000.

Art. 27. *Horas nocturnas.*—Las horas que se trabajen en el período comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 06,00 horas de la mañana, se remunerarán con el complemento que se fija, a tanto alzado por hora, en la tabla salarial anexa, esto es, 108 pesetas por hora para los conductores, y personal de taller.

Art. 28. *Plus transporte.*—En la medida que las líneas de transporte urbano se inician o finalizan, por definición, cuando no existe un medio de transporte público alternativo que permita a los trabajadores acceder al centro de trabajo o tomar o dejar el servicio, existe un transporte de personal. Como quiera que el mismo no es utilizado por la totalidad de los trabajadores, aquellos trabajadores que no utilicen el coche de personal percibirán como concepto extrasalarial e indemnizatorio un denominado plus de transporte de 1.354 pesetas diarias por jornada de trabajo efectivo.

Art. 29. *Toma y deje de servicio.*—Como quiera que en la jornada de trabajo efectivo se computan exclusivamente los tiempos de conducción al volante, y al margen de las eventuales horas de presencia que se realicen, existen una serie de labores (repostaje, mantenimiento, revisión mecánica, limpieza, confección y liquidación de hojas, partes de trabajo, entrega de recaudación, recogida de cambio, etcétera) que por su propia naturaleza y dependiendo de las líneas y del turno varían en su duración. Al objeto de simplificar y homogeneizar su cómputo se establece que el toma y deje por día efectivo de trabajo se abonará a cada conductor-perceptor en la cuantía de media hora extraordinaria, debiendo reflejarse tal concepto económico en el recibo de salarios de cada trabajador.

Art. 30. *Dietas.*—Para aquellos conductores que realicen servicios de carácter discrecional y turístico de largo recorrido y con duración superior a un día, percibirán las siguientes cantidades en concepto de dieta:

a) La cantidad de 1.754 pesetas por día de carga y descarga de equipajes, durante el año 2000.

b) Dietas por España: 7.559 pesetas. A los efectos de devengo de las mismas debe entenderse que dicha cifra se desglosa de la siguiente forma: 1.771 pesetas para comida o cena y 4.015 pesetas para alojamiento y desayuno. La dieta podrá ser sustituida por la manutención y el alojamiento, cuando proceda, a elección de la empresa.

Cuando se trate de servicios realizados en un mismo día fuera de la Comunidad de Madrid, la dieta ascenderá a 1.822 pesetas por comida y a 1.006 pesetas por cena. En los servicios realizados en un mismo día dentro de la Comunidad de Madrid, la dieta por cena ascenderá a 1.000 pesetas.

c) Dietas por el extranjero: siempre que fuera posible, la empresa facilitará la inclusión del alojamiento, desayuno, comida y cena del conductor en el bono. Si no fuera posible, la empresa abonará en concepto de dieta completa la cuantía de 15.121 pesetas diarias, (4.215 pesetas por almuerzo o cena y 6.694 pesetas por alojamiento y desayuno) a excepción de Portugal en donde la dieta completa será de 10.501 pesetas (2.909 pesetas por almuerzo o cena y 4.683 pesetas por alojamiento y desayuno).

d) Dietas en servicios urbanos: la propia naturaleza de los servicios urbanos impide que los trabajadores puedan interrumpir su jornada en al menos una hora para efectuar la comida o la cena. Esta situación irroga al trabajador una serie de gastos en concepto de almuerzo o cena que es necesario

compensar por lo que se fija una dieta de almuerzo o cena de 1.771 pesetas a satisfacer a aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de una interrupción de al menos una hora en la prestación de los servicios de transporte urbano. Tal concepto, de carácter extrasalarial, habrá de venir expresamente identificado en los correspondientes recibos de salarios.

Para el año 2001 las cantidades reflejadas en el presente artículo se incrementarán de conformidad con lo previsto en la disposición adicional segunda.

Art. 31. *Absentismo laboral.*—Como medida para reducir el absentismo laboral, los conceptos económicos previstos en el presente convenio, diferentes de los señalados en las tablas salariales, están esencial y condicionalmente vinculados a la efectiva prestación de servicios por lo que no se producirá su devengo cuando el trabajador no preste servicios efectivos, sea la ausencia procedente de cualquier causa, incluidos permisos retribuidos, excedencias, incapacidades, maternidades, ausencias no retribuidas, suspensiones de empleo y sueldo, faltas de asistencia de cualquier clase, suspensiones del contrato o cualquier otra circunstancia. Por otra parte, las dietas, el plus transporte y el quebranto de moneda, por su naturaleza extrasalarial y contenido indemnizatorio no podrán devengarse más que cuando se produzca la causa que lo motiva, esto es, el hecho o circunstancia a compensar o indemnizar.

Art. 32. *Transfer.*—Todo conductor que realice servicios al aeropuerto en los que haya de cargar o descargar maletas o bultos de equipaje, percibirá, por servicio de transfer, la cantidad de 1.126 pesetas.

Art. 33. *Equipajes en viajes interurbanos.*—Aquellos trabajadores que realicen servicios discrecionales y turísticos de más de un día de duración, percibirán la cantidad de 1.754 pesetas en concepto de carga y descarga de equipajes por cada día en el que realicen efectivamente dichas labores.

Art. 34. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea entre la empresa y los representantes de los trabajadores una comisión mixta paritaria que tendrá su domicilio en la misma empresa y desarrollará las siguientes funciones:

a) Aplicación de lo pactado.
b) Contratación de personal.
c) Interpretación de lo pactado. Tendrá competencias para evacuar cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá carácter vinculante.

d) Mediación en los conflictos que se produzcan entre trabajadores y empresa.

e) Incorporación con carácter normativo, al presente texto de convenio colectivo, de los eventuales acuerdos que se alcancen en el convenio colectivo de Transporte de Viajeros de la Comunidad de Madrid en materia de grupos profesionales, promoción económica, estructura salarial, fomento de empleo, contratación y régimen sancionador. En tanto no se produzca acuerdo sobre tales materias continuará vigente sobre las mismas la Ordenanza Laboral de Transporte de Viajeros.

f) La comisión mixta paritaria tendrá facultades para renegociar, con carácter normativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.º, segundo párrafo, del presente convenio, el alcance y contenido de las previsiones señaladas en los artículos 24-B), 26, 28, 29, 30-d) y 31.

La comisión paritaria estará integrada por un máximo de cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de los trabajadores.

Art. 35. *Compensación y absorción.*—Todas las retribuciones, emolumentos y gratificaciones de carácter obligatorio, sea cual fuere su clase o condición, sin excluir las revisiones del salario mínimo interprofesional, serán absorbidas y compensadas por las condiciones del presente convenio, las cuales quedarán intactas.

Art. 36. *Legislación supletoria.*—En todo lo que no se halle previsto en el presente convenio, se aplicará con carácter subsidiario y supletorio la legislación vigente con carácter general en cada momento.

Art. 37. *Disposición adicional primera.*—La tabla salarial incorporada al presente convenio colectivo como anexo I será aplicable al primer año de vigencia del convenio, esto es, de 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2000, todo ello sin perjuicio de incorporar a las mismas las eventuales revisiones salariales.

Art. 38. *Disposición adicional segunda.*—Incremento salarial para el segundo año de vigencia (2000). Con efectos desde el día 1 de enero de 2001 se aplicará sobre los conceptos económicos recogidos en el convenio colectivo un incremento equivalente al índice de precios al consumo a nivel nacional previsto por el gobierno para el citado año más un 0,6 puntos.

Art. 39. *Disposición adicional tercera.*—Revisión salarial año 2001. Una vez conocido el índice de precios al consumo real correspondiente al año 2001, según datos del Instituto Nacional de Estadística, u órgano que lo sustituya a nivel nacional, se practicará una revisión al alza sobre los conceptos salariales del presente convenio, con efectos de 1 de enero de 2001 y cifrada en la diferencia entre el índice de precios al consumo previsto por el gobierno a nivel nacional para el año 2001 y el índice de precios al consumo real producido durante el mismo período.

Art. 40. *Complemento de antigüedad.*—En el artículo 32 del presente convenio se establece que la comisión mixta paritaria tendrá facultades normativas para incorporar al texto del convenio los eventuales acuerdos que se alcancen en el convenio colectivo de transporte de viajeros de la Comunidad de Madrid en materia de promoción económica, entre otras.

Art. 41. *Atrasos año 2000.*—Los atrasos que acrediten los trabajadores por las retribuciones pactadas para el año 2000 habrán de ser abonadas por la empresa con la nómina correspondiente a los haberes del mes de septiembre del año 2000.

TABLA SALARIAL 2000

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus convenio</i>	<i>Horas extras</i>
<i>Personal superior y técnico:</i>			
Jefe de servicio	106.291	67.358	1.509
Inspector principal	96.867	59.840	1.399
Ingenieros y licenciados	98.807	63.068	1.428
Ingen. téc. y ofic. titulados	94.063	54.497	1.356
A.T.S.	92.342	50.849	1.323
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de sección	96.265	56.179	1.386
Jefe de negociado	95.208	56.626	1.356
Oficial primera	92.342	50.849	1.336
Oficial segunda	89.555	48.598	1.253
Auxiliar administrativo	88.128	47.348	1.213
Aspirante advo. (+ 17 años) ...	71.648	41.705	0
<i>Personal de movimiento:</i>			
Jefe de estación de 1. ^a	97.585	55.430	1.436
Jefe de estación de 2. ^a	92.625	50.947	1.346
Jefe de admón. de 1. ^a	97.585	55.430	1.436
Jefe de admón. de 2. ^a	102.885	51.897	1.346
Jefe de admón. de en ruta	87.665	44.554	1.233
Taquillero	89.318	44.780	1.253
Factor	89.318	44.780	1.253

<i>Categoría profesional</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus convenio</i>	<i>Horas extras</i>
Encargado de consigna	89.318	44.780	1.222
Repart. de mercancías	89.124	40.951	1.222
Mozo	89.124	40.951	1.222
Inspector	95.728	51.371	1.386
Conductor discrecional	100.657	44.705	953
Conductor y c. perceptor	94.200	51.162	1.376
Conductor	93.754	54.402	1.323
Cobrador	89.316	48.398	1.253
<i>Personal de taller:</i>			
Jefe de taller	97.972	62.832	1.436
Encargado contraamaestre	95.495	52.621	1.376
Encargado general	95.106	50.663	1.358
Encargado almacén	92.342	50.849	1.336
Jefe de equipo	94.062	53.527	1.376
Oficial 1. ^a	92.224	51.371	1.323
Oficial 2. ^a	89.464	48.978	1.256
Oficial 3. ^a	88.087	47.846	1.213
Mozo de taller	88.111	47.822	1.213
Aprendiz de 2. ^o año	76.255	42.474	0
Aprendiz de 1. ^o año	71.686	41.710	0
<i>Personal subalterno:</i>			
Cobrador facturas	87.356	41.951	1.253
Telefonista	87.356	41.951	1.253
Portero	85.703	39.823	1.253
Vigilante	87.356	40.048	1.253
Limpiador/a	61.457	19.438	0
Botones 16-17 años	64.988	31.284	0

Conceptos económicos año 2000

Servicio discrecional:

- Hora extraordinaria: 953.
- Días festivos no disfrutados: 6.733.
- Disponibilidad por día: 1.047.
- No disfrute de comida por servicios asignados: 1.875.
- Transfer: 1.126.
- Regular TIP: 1.754.
- Cena dentro de la Comunidad de Madrid: 1.000.
- Comida fuera de la Comunidad de Madrid: 1.822.
- Cena fuera de la Comunidad de Madrid: 1.006.
- Dietas por España: 7.559.
- Comida-cena en España: 1.771.
- Alojamiento y desayuno en España: 4.015.
- Dieta en Portugal: 10.501.
- Comida-cena en Portugal: 2.909.
- Alojamiento y desayuno en Portugal: 4.683.
- Dietas por el extranjero: 15.121.
- Comida-cena en extranjero: 4.215.
- Alojamiento y desayuno en extranjero: 6.694.

Servicio urbano:

- Hora extraordinaria: 1.376.
- Días festivos no disfrutados: 6.733.
- Plus perceptor: 611.
- Quebranto de moneda: 758.
- Plus hora nocturna: 108.

Madrid, 15 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.303/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 15 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 «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» suscrito por Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (CEVIR), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME), Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. (Código número 2800725).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo», suscrito por Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo (CEVIR), Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME), Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, el día 15 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.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Convenio colectivo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» de la Comunidad de Madrid

ACTA DE LA REVISIÓN SALARIAL DE 2000

En Madrid, siendo las 17,00 horas del día 15 de febrero de 2001, se reúnen en los locales de la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME), sitos en Plaza de la Independencia, número 5 de Madrid (28001), los representantes de las asociaciones empresariales de: Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo; 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 Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» de la Comunidad de Madrid.

Representación empresarial:

Asociación Madrileña de Empresarios de Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo:

- Don Juan José Ayuso Álvaro.
- Don Francisco Carrasco Calvillo.
- Don José Antonio Matute.

Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (COPYME):

- Don Miguel Ángel Blanco Fernández.
- Don Rafael Arévalo Julia.
- Don Eduardo Conde Apruzzese.

Representación social:

- Don Martín Martínez Gracia. Comisiones Obreras.
 - Doña Paloma Vega López. Comisiones Obreras.
 - Don José Manuel Nogales Barroso. Unión General de Trabajadores.
 - Don Andrés Ortiz Rey. Unión General de Trabajadores.
- Abierta la sesión, por parte de ambas representaciones,

EXPONEN

Las partes se reconocen capacidad legal suficiente en virtud de lo establecido en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores, para efectuar la revisión salarial del convenio colectivo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» de la Comunidad de Madrid.

ACUERDAN

Primero. Realizar la revisión salarial de conformidad con lo establecido en el artículo 8.º del convenio colectivo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» 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 0,5 por 100 sobre los salarios vigentes en este momento, según lo establecido en el artículo 8.º del convenio colectivo de «Comercio de Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalo» de la Comunidad de Madrid, sobre todos los conceptos salariales.

La revisión salarial servirá como base de cálculo para el incremento salarial que se pacte desde el 1 de enero de 2001.

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 adjunta en anexo a esta acta.

Segundo. Enviar el acta y su anexo a la Dirección General de Trabajo 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 el presente acta a los efectos oportunos, en el lugar y fecha reseñados en el encabezamiento.

TABLAS SALARIALES 2000

Categorías	Salario mensual	Salario anual	Cuatrienios
<i>Grupo I</i>			
Director.....	148.308	2.224.620	8.157
Ingeniero o licenciado.....	148.308	2.224.620	8.157
Ayudante técnico.....	126.215	1.893.225	6.942
<i>Grupo II</i>			
Jefe de personal.....	148.308	2.224.620	8.157
Jefe de ventas.....	148.308	2.224.620	8.157
Jefe de compras.....	148.308	2.224.620	8.157
Encargado general.....	148.308	2.224.620	8.157
Jefe sucursal o almacén.....	126.215	1.893.225	6.942
Jefe de grupo.....	114.773	1.721.595	6.312

<i>Categorías</i>	<i>Salario mensual</i>	<i>Salario anual</i>	<i>Cuatrenios</i>
Encargado de establecimiento .	114.773	1.721.595	6.312
Jefe de sección	105.859	1.587.885	5.822
Vendedor o viajante.....	103.295	1.549.425	5.682
Corredor de plaza	101.064	1.515.960	5.559
Dependiente	101.064	1.515.960	5.559
Dependiente mayor	111.174	1.667.610	6.114
Ayudante de dependiente.....	95.031	1.425.465	5.227
Aprendiz hasta 18 años	72.828	1.092.420	4.006
<i>Grupo III</i>			
Jefe de administración.....	132.722	1.990.830	7.300
Jefe de sección administrativo	115.917	1.738.755	6.376
Cajero o contable	109.556	1.643.340	6.026
Ofic. administrativo	101.386	1.520.790	5.577
Secretaria/o	101.386	1.520.790	5.577
Auxiliar caja hasta 18 años.....	72.828	1.092.420	4.006
Auxiliar caja de 18 a 25 años .	95.031	1.425.465	5.227
Auxiliar caja mayor 25 años...	97.568	1.463.520	5.267
Auxiliar administrativo	98.203	1.473.045	5.401
Aspirante administrativo hasta 18 años	72.828	1.092.420	4.006
<i>Grupo IV</i>			
Escaparatista	118.819	1.782.285	6.536
Jefe de taller.....	118.819	1.782.285	6.536
Profes. oficio-conductor 1. ^a	100.751	1.511.265	5.542
Profes. oficio-conductor 2. ^a	98.525	1.477.875	5.419
Profes. oficio-conductor 3. ^a	95.031	1.425.465	5.227
Telefonista	95.031	1.425.465	5.227
Mozo especializado.....	98.525	1.477.875	5.419
Embalador.....	95.031	1.425.465	5.227
Mozo.....	95.031	1.425.465	5.227
Cobrador	99.165	1.487.475	5.454
Conserje	98.203	1.473.045	5.401
Portero, vigilante, ordenanza..	98.203	1.473.045	5.401
Personal de limpieza	95.031	1.425.465	5.227

Plus transporte: 354 pesetas diarias.

Dietas:

- Media dieta: 1.477 pesetas.
- Dieta entera: 2.944 pesetas.

Madrid, 15 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.305/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 15 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 «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor», suscrito por ASEVAL, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2800115).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del sector de «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor», suscrito por ASEVAL, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 21 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.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Por Comisiones Obreras:

- Don Gregorio Ginés Villanueva.

Por Unión General de Trabajadores:

- Don Manuel Santos González.
- Doña Clara García Redruello.

Por ASEVAL:

- Don Carlos Jiménez Rodríguez.
- Don Emilio Rozos Galán.

ACTA

En Madrid, a veintiuno de febrero de dos mil uno, se reúne en la sede de ASEVAL, calle Rodríguez San Pedro, 2, la comisión negociadora del convenio colectivo de «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor» de la Comunidad de Madrid para los años 2000 y 2001, integrada por los señores que al margen se relacionan.

Es objeto de la presente reunión fijar las tablas salariales de los años 2000 y 2001, resultantes de la previsión contenida en los artículos 5.e) y 6 del citado convenio colectivo.

Después de amplia deliberación, por unanimidad de los asistentes se adoptaron los siguientes acuerdos:

Primero. Se aprueba la tabla salarial revisada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.e) del convenio colectivo, con efectos de 1 de enero a 31 de diciembre de 2000, la cual queda incorporada a la presente acta como anexo I.

Segundo. Se aprueba la tabla salarial para el año 2001, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.º del convenio colectivo, que como anexo II se incorpora a la presente acta.

La dieta en territorio nacional queda fijada en 7.400 pesetas, correspondiendo 1.333 pesetas al almuerzo, 1.333 pesetas a la cena y 5.288 pesetas a la pernoctación y desayuno. La dieta por desplazamiento en el extranjero se fija en 13.879 pesetas.

El importe del plus de idioma son 4.715 pesetas mensuales.

Tercero. Se solicita a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid el registro, depósito y publicación en el boletín oficial de los presentes acuerdos, facultando al efecto para la tramitación pertinente a la abogado del ilustre colegio de Madrid doña Cristina Ortiz Tamés.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede firman los reunidos la presente acta, con sus anexos, en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

ANEXO I

Tabla salarial del convenio colectivo de «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor» de la Comunidad de Madrid. Año 2000 ya revisada

<i>Categorías</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>
<i>Grupo I. Personal administrativo:</i>		
Jefe de sección	127.455	587
Jefe de negociado	117.660	587
Oficial de primera	102.943	587
Oficial de segunda	88.242	587
Auxiliar	78.940	554
Aspirante de 16 años	Salario mínimo	
Aspirante de 17 años	Salario mínimo	
<i>Grupo II. Personal de operaciones:</i>		
Delegado de zona	137.258	587
Adjunto delegado de zona	127.455	587
Jefe de base	122.560	587
Supervisor de estación o base	102.943	587
Recepcionista	93.146	587
Ayudante de recepcionista	78.940	554
Mozo-conductor	78.826	554
Conductor	87.531	—
<i>Grupo III. Personal de taller:</i>		
Jefe de taller	127.455	587
Conductor de clase C-2	83.400	587
Jefe de equipo	105.397	587
Oficial de 1. ^a	102.943	587
Oficial de 2. ^a	83.400	587
Mozo	78.826	587
Aprendiz de 16 años	Salario mínimo	
Aprendiz de 17 años	Salario mínimo	
<i>Grupo IV. Personal subalterno:</i>		
Vigilante-portero	78.940	554
Limpiador	78.940	554
Botones de 16 años	Salario mínimo	
Botones de 17 años	Salario mínimo	

ANEXO II

Tabla salarial del convenio colectivo de «Alquiler de Vehículos con y sin Conductor» de la Comunidad de Madrid. Año 2001

<i>Categorías</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>
<i>Grupo I. Personal administrativo:</i>		
Jefe de sección	130.641	602
Jefe de negociado	120.602	602
Oficial de primera	105.517	602
Oficial de segunda	90.448	602
Auxiliar	80.914	568
Aspirante de 16 años	Salario mínimo	
Aspirante de 17 años	Salario mínimo	
<i>Grupo II. Personal de operaciones:</i>		
Delegado de zona	140.689	602
Adjunto delegado de zona	130.641	602
Jefe de base	125.624	602
Supervisor de estación o base	105.517	602
Recepcionista	95.475	602

<i>Categorías</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>
Ayudante de recepcionista	80.914	568
Mozo-conductor	80.797	568
Conductor	89.719	—
<i>Grupo III. Personal de taller:</i>		
Jefe de taller	130.641	602
Conductor de clase C-2	85.485	602
Jefe de equipo	108.032	602
Oficial de 1. ^a	105.517	602
Oficial de 2. ^a	85.485	602
Mozo	80.797	602
Aprendiz de 16 años	Salario mínimo	
Aprendiz de 17 años	Salario mínimo	
<i>Grupo IV. Personal subalterno:</i>		
Vigilante-portero	80.914	568
Limpiador	80.914	568
Botones de 16 años	Salario mínimo	
Botones de 17 años	Salario mínimo	

Madrid, 15 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.385/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 15 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 «Eulen, Sociedad Anónima» y miembros del comité de empresa. (PCM-53/2001).

Vista el acta de la mediación entre la citada empresa y miembros del 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 053/2001.
En Madrid, a las 10,00 horas del día 28 de febrero de 2001.
Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don José María Garrido de la Parra. 1.495.536-F.
Vocal: doña Elena Andérez Marcos. 51.599.112.
Vocal: doña Susana Montes Carrión. 7.238.391-J.
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 15 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la parte solicitante (Federación de Servicios Públicos de Unión General de Trabajadores de Madrid):

Nombre: doña María Jesús Holgado Pérez. 2.198.155-E. En calidad de: responsable de sanidad privada de la Federación de Servicios Públicos-Unión General de Trabajadores.

De otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre del comité de empresa:

Nombre: don Ricardo Henche. 51.637.381. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña María del Pilar Sánchez Pérez. 52.107.339-B. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la empresa «Eulen, Sociedad Anónima»:

Nombre: don Jacinto Martín Moreno.

Cargo y documento nacional de identidad: jefe de personal. 4.063.355.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la Federación de Servicios Públicos de Unión General de Trabajadores 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. La empresa reconoce expresamente la aplicación del convenio colectivo de residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad de Madrid.

2. Se acuerda abonar en concepto de atrasos de convenio del año 2000, la cantidad de 11.000 pesetas lineales de media por cada trabajador (o la parte proporcional correspondiente, en función del tiempo trabajado ese año).

3. Ambas partes adquieren el compromiso de mantener reuniones para concretar las condiciones más beneficiosas que venían disfrutando hasta el día de la fecha.

4. El comité de empresa se compromete a instar a los trabajadores a que desistan de las demandas presentadas por derechos y reclamaciones de cantidad planteadas ante el juzgado de lo social número 11 cuya vista está prevista para el día 7 de marzo.

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 diez minutos del día de hoy.

Madrid, 15 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.386/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 15 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 «Berlimed, Sociedad Anónima» y el comité de empresa. (PCM-54/2001).

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 054/2001.

En Madrid, a las 10,30 horas del día 28 de febrero de 2001.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: don Carlos Benito Bautista. 1.082.139-N.

Vocal: don José Luis Moreno Vicente. 50.056.399-G.

Vocal: don Fernando López Castro. 19.982.816-W.

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 15 de febrero de 2001 y

De una parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la parte solicitante (Federación de Industria Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras de Madrid):

Nombre: doña María del Pilar García Torres. 51.620.773.

En calidad de: representante de la Federación.

Nombre: doña María José Camacho García. 38.056.310.

En calidad de: representante de la Federación.

De otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de los trabajadores:

Nombre: don José Luis Esteban Crespo. 50.937.795-V. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Josefa Banavides Laínez. 51.871.009-Y. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Julia Arévalo Rosique. 51.343.278-X. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Pablo Esteban López. 5.361.102-D. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Yolanda García Arroyo. 50.954.636-E. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Francisco Arande Arriscado. 1.621.489. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don Julián García San José. 2.685.836. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: don José María González Giraldez. 1.766.997-E. En calidad de: miembro del comité de empresa.

Nombre: doña Susana Dussailant Sabaté. 51.651.194. En calidad de: asesora de Unión General de Trabajadores.

Y de otra parte, y constan como citados, comparecen, y actúan en nombre de la empresa «Berlimed, Sociedad Anónima»:

Nombre: don Raimundo Kanthak.

Cargo y documento nacional de identidad: director gerente de recursos humanos. X-0.345.690-T.

Nombre: doña María Jesús Hernando.

Cargo y documento nacional de identidad: responsable de recursos humanos. 51.405.804-E.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la Federación de Industria Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras 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. Instauración del turno de noche en el departamento de líquidos: las partes acuerdan instaurar un turno de noche en el departamento de líquidos a partir de la fecha. Las condiciones por las que se registrarán dichos turnos serán las que se indican a continuación y que serán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2002. A continuación estas condiciones serán revisables dentro del marco de las negociaciones salariales.

2. Plus de turno de noche: a partir de la fecha de la firma del acuerdo, y durante el resto del año 2001 la empresa pagará un plus de turno de noche por noche trabajada en 2.146 pesetas. Esta cantidad será revisable para 2002 como parte de la negociación salarial que se realice en su momento para dicho año.

3. Medios de transporte: la empresa pondrá a disposición de los colaboradores un autocar que partirá de la estación de Atocha, haciendo parada en Avenida de América hacia «Berlimed, Sociedad Anónima» para el personal que lo requiera para la ida a la empresa; la vuelta desde la empresa será cubierta con un sistema de tren-taxi, tal como se venía haciendo para los turnos de noche en la empresa hasta ahora. Este autocar se pondrá a disposición siempre que por lo menos tres personas lo utilicen regularmente; en caso contrario, la empresa ofrecerá soluciones alternativas equivalentes.

4. Cena: para aquellos colaboradores que lo deseen, la empresa pondrá a su disposición una cena precocinada. Adicionalmente, la empresa pondrá otros comestibles (sandwiches, bocadillos, etcétera) a disposición de aquellos colaboradores que lo soliciten para la quincena completa en la que les corresponda la realización del turno de noche.

5. Horario: el horario del turno de noche será de 22,45 a 06,45 horas.

6. Días de realización de turnos: los turnos de noche se realizarán de lunes a viernes; comenzarán por tanto a las 22,45 del lunes y finalizarán a las 06,45 del sábado.

La empresa realizará un estudio para determinar si es posible realizar los turnos de noche de domingo a jueves; estos turnos comenzarían, por tanto, a las 22,45 del domingo y finalizarían a las 06,45 del viernes. La empresa informará

apropiadamente al comité de empresa de los resultados de dicho estudio y especialmente de la viabilidad de lo anterior.

7. Extensión del presente acuerdo: lo anterior será aplicable a los trabajadores de la sección de semisólidos y departamento de mantenimiento respecto a los puntos 2 y 4, así como optativamente respecto a lo recogido en el punto 3, en el horario pertinente en el mismo y además se les incluirá en el estudio de modificación de turnos, señalado en el punto 6.

8. Aplicación del convenio general de la industria química: cualquier regulación que se derive del próximo convenio general de la industria química (actualmente en negociación), que mejore cualquier condición del presente pacto, se aplicará automáticamente sobre el mismo.

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 cuarenta minutos del día de hoy.

Madrid, 15 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.389/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 19 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 «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima». (Código número 2803942).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima», 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 Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

**Convenio colectivo de la empresa
«Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima»**

CAPÍTULO PRIMERO

Naturaleza y ámbito

Artículo 1.º *Naturaleza y fines.*—Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que éste constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un convenio colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la empresa «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima», y sus trabajadores; reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades tienen toda la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en la empresa «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima».

Art. 2.º *Partes que lo conciertan.*—El contenido del presente convenio colectivo, ha sido negociado entre la dirección de la empresa «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima», y los delegados de personal en representación de todos los trabajadores que componen su plantilla, reconociéndose ambas representaciones como interlocutoras válidas.

Art. 3.º *Ámbito territorial y personal.*—Los presentes acuerdos se configuran como un convenio colectivo de empresa de ámbito provincial que afecta a todo el personal que presta sus servicios, o se incorpore durante su vigencia en los centros de trabajo ubicados en Madrid, paseo Pintor Rosales, sin número y la estación terminal situada en el recinto de la Casa de Campo.

Se considera expresamente excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal que desempeña funciones de consejo o miembros de los órganos de administración de la empresa, a que se refiere el artículo 1.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente convenio colectivo se pacta por dos años de duración, comenzando la vigencia del mismo el 1 de enero de 2000 y finalizando el 31 de diciembre de 2001.

Con independencia del período de vigencia anteriormente expuesto, los acuerdos adoptados a través de los artículos 15 y 16 del presente convenio, continuarán vigentes a todos los efectos en tanto en cuanto no sea modificado su contenido por acuerdo establecido en otro convenio colectivo que sustituya al presente.

Art. 5.º *Denuncia.*—Con independencia del plazo de vigencia establecido en el artículo anterior, el presente convenio colectivo se considera prorrogado de año en año si no existe denuncia expresa de las partes.

Esta denuncia en el supuesto de producirse deberá realizarse con una antelación de un mes a su próximo vencimiento, debiendo comunicarse tal decisión por escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Art. 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán aquellas condiciones individuales que disfrutadas con carácter personal y examinadas en su conjunto-año sean superiores a las pactadas en el presente convenio colectivo para la categoría que se ostente.

Art. 7.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordasen por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el convenio por la autoridad laboral competente, la comisión deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin si procede la modificación parcial o si la modificación obliga a una nueva reconsideración del texto total del convenio.

No se considera alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o a lo ya señalado en el artículo 7.º del convenio si no hubiera disposición específica.

Art. 9.º *Comisión paritaria.*—Se constituye a todos los efectos legales previstos en el apartado 2.e) del artículo 85 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores una comisión paritaria que es integrada por cuatro miembros: dos designados por la empresa y otros dos que representarán al personal, elegidos de entre los trabajadores y preferentemente de entre los que hubieran tomado parte en las negociaciones de este convenio.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) u otros organismos competentes.
- c) Actualización de las normas del convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

La comisión paritaria se reunirá cuando así lo acuerden las dos terceras partes de sus miembros. Las convocatorias se realizarán por escrito, y con una antelación mínima de siete días, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día.

Los acuerdos se tomarán por mayoría, y para su plena eficacia, se deberán reflejar en acta.

En caso de desacuerdo:

1.º Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

2.º La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el 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.

Art. 10. *Revisión.*—Los conceptos retributivos previstos en el artículo 25; artículo 26 apartado A; artículo 27 apartado A y artículo 28 del presente convenio colectivo, deberán revisarse de acuerdo con los siguientes criterios:

El 31 de diciembre de 2000, una vez determinado con carácter definitivo el incremento de índice de precios al consumo (IPC) registrado entre el 31 de diciembre de 1999 y el 31 de diciembre de 2000, se aplicará el siguiente acuerdo: si el incremento del índice de precios al consumo es superior al 3 por 100, se efectuará una revisión aplicando en ella la diferencia existente entre el 3 por 100 y el índice de precios al consumo determinado.

La revisión, si procediera, se abonará, con efectos desde 1 de enero de 2000, pagándose en la nómina del mes de febrero de 2001. En cualquier caso, el índice de precios al consumo oficialmente determinado para 2000, servirá como base de cálculo para el incremento salarial de 2001, que será del 2,5 por 100 y para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas vigentes el 31 de diciembre de 2000, una vez procedido al ajuste necesario después de revisarlas por mayor índice de precios al consumo del 3 por 100.

El 31 de diciembre de 2001, una vez determinado con carácter definitivo el incremento del índice de precios al consumo (IPC) registrado entre el 31 de diciembre de 2000 y el 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión si el incremento del índice de precios al consumo es superior al 2,5 por 100, aplicando en ella la diferencia existente entre el 2,5 por 100 y el índice de precios al consumo determinado.

Ambas partes acuerdan, únicamente a efectos de revisión salarial para el año 2002, que si el índice de precios al consumo oficialmente determinado para el año 2001 fuera inferior al 2,5 por 100 aplicado en tablas salariales el 1 de enero de 2001, deberá retrotraerse el incremento en tablas al índice de precios al consumo oficialmente determinado para dicho año 2001.

CAPÍTULO II

Contratación y empleo

Art. 11. *Clasificación según permanencia.* —El personal comprendido en el ámbito de este convenio se clasifica de la forma siguiente, según su permanencia al servicio de la empresa.

a) Personal contratado por tiempo indefinido: el que se precisa de modo permanente, para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la empresa.

b) Personal discontinuo: es aquél que presta sus servicios de forma intermitente o discontinua, durante todo el año o períodos inferiores de tiempo, en aquellos días u horas que es necesario para el desarrollo de las actividades de la empresa. En cuanto a los días que ha de prestar servicio cada trabajador en particular, se estará a lo pactado en el contrato individual de trabajo, o en su defecto en el presente convenio.

c) Personal eventual: es aquél que se contrata, ajustándose a los diversos decretos de contratación temporal, para prestar sus servicios, durante un período de tiempo.

Art. 12. *Modalidades de contratación.*

a) De acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento, la empresa podrá contratar por tiempo determinado al personal que precise. Siguiendo el principio de causalidad para estas relaciones laborales y sin perjuicio del derecho a recurrir a otras modalidades, se acuerda utilizar de forma expresa las siguientes:

1. Contrato eventual: es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o circunstancias de análoga naturaleza, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, pudiendo celebrarse en cualquier época del año.

2. Contrato en prácticas: los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán la retribución salarial del grupo profesional en el que estén asignados.

3. Contrato de obra: al amparo de los artículos 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores y 2.1 del Real Decreto 2720/1998, se establece un contrato de obra o servicio que deberá tener autonomía y sustantividad en relación con la actividad normal de la empresa, que podrá celebrarse a jornada completa o parcial,

dirigido a todos los grupos profesionales y destinado a los puestos de trabajo necesarios para atender la explotación de los centros de trabajo ubicados en Madrid, Paseo Pintor Rosales, sin número y la estación terminal situada en el recinto de la Casa de Campo durante toda la temporada alta que comenzará en junio y terminará en septiembre, siendo esta referencia temporal válida a efectos orientativos.

4. Contrato de obra por concesión administrativa: al amparo de los artículos 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores y 2.1 del Real Decreto 2720/1998, se establece un contrato de obra o servicio determinado que podrá ser concertado a jornada completa o parcial que se podrá celebrar entre la empresa y el trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de la concesión administrativa del Ayuntamiento de Madrid autorizada mediante escritura pública otorgada ante el notario de Madrid, don Germán Adanez Horcajuelo el 22 de febrero de 1968, bajo su número de protocolo 341 para explotar el «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima» hasta el 19 de julio de 2002.

Ambas partes establecen que los contratos suscritos al amparo de lo establecido en el párrafo anterior, se ampliarán en su duración temporal por el mismo tiempo que se amplie la concesión administrativa para explotar el «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima».

Art. 13. *Período de prueba.* —Podrá concertarse por escrito un período de prueba. El período de prueba en ningún caso podrá ser superior a seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al 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.

Art. 14. *Plazo de preaviso.* —El personal que desee causar baja voluntaria deberá dar un plazo de preaviso de quince días. El incumplimiento de esta obligación determinará la pérdida del derecho a percibir el importe del salario correspondiente a los días de retraso en la comunicación.

La empresa se obliga a preavisar con una antelación mínima de quince días el vencimiento de aquellos contratos de trabajo temporales que tengan una duración mínima de seis meses. El incumplimiento de esta obligación determinará el derecho para el trabajador a percibir como indemnización el importe del salario equivalente a los días de retraso en la comunicación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Art. 15. *Organización del trabajo.* —La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Art. 16. *Clasificación profesional.* —Los trabajadores afectados por el presente pacto se clasificarán en grupos profesionales agrupando en ellos las funciones que se consideran equivalentes y dividiendo cada grupo profesional en áreas funcionales y categorías, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos tal como queda reflejado en el anexo I.

Art. 17. *Factores de encuadramiento.*

A) En la asignación de los trabajadores a cada grupo profesional, se ponderarán los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

B) En la valoración de estos factores se tendrá en cuenta:

1. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

2. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

3. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

6. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Art. 18. *Trabajos de categoría superior.* — En los casos de necesidad y por plazo que no exceda de seis meses durante un año u ocho durante dos años, el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo, podrá ser destinado a ocupar un puesto de categoría superior a la que tuviera reconocida, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente al puesto de trabajo que desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Superados los plazos establecidos, el trabajador tendrá derecho a consolidar la categoría profesional que corresponda al puesto que ocupó transitoriamente.

Art. 19. *Trabajos de categoría inferior.* — La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de categoría inferior a la que tenga reconocida y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional o suponga vejación manifiesta, para lo cual siempre que hubiese más de un trabajador en la categoría superior, se realizará de forma rotatoria entre éstos. El trabajador seguirá percibiendo el sueldo y demás emolumentos que correspondan a su categoría profesional. La empresa comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores las actividades realizadas que presenten estas características.

Art. 20. *Grupos profesionales.*

A) Principios generales: la clasificación y nomenclatura del anexo I es meramente enunciativa, por consiguiente, la empresa se reserva el derecho de su modificación, ampliación y determinación del número de puestos de trabajo y cobertura efectiva de los mismos, en la medida que las necesidades del servicio lo requieran y siempre sin perjuicio del derecho adquirido por el trabajador.

Todo trabajador está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Con independencia de los planteamientos establecidos en los artículos 18 y 19, y tratando de aclarar parte de los conceptos expresados, ambas representaciones establecen específicamente, la facultad de la empresa de trasladar por necesidades funcionales, a cualquier trabajador de un puesto de trabajo a otro, siempre que ambos se encuentren en el mismo grupo profesional y aunque pertenezcan a distinto área funcional, siempre que no suponga vejación manifiesta.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de estos traslados funcionales, así como de las causas que lo originan. En caso de discrepancia en el traslado por parte del trabajador, ambas representaciones se reunirán para obtener una decisión consensuada, todo ello con carácter previo a la adopción definitiva de la medida. Siendo la ausencia de estos trámites causa justificada de impugnación de la medida que finalmente se adopte por la empresa.

B) Clasificación:

Grupo profesional I:

1. Criterios generales: el personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada: el establecimiento y mantenimiento de estructuras de operaciones y servicios de apoyo y el desarrollo de la política general de la empresa.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en las áreas y departamentos, en que se estructura la empresa.

Grupo profesional II:

1. Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional I, o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional III:

1. Criterios generales: funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual.

tual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional IV:

1. Criterios generales: funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional V:

1. Criterios generales: trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional VI:

1. Criterios generales: tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional VII:

1. Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional.

Grupo profesional VIII:

1. Criterios generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación: experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado escolar o certificado de escolaridad o similar.

Art. 21. *Promociones y ascensos.* —Las promociones que se realicen para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa, y que se requiera su cobertura por necesidades funcionales, se ajustarán a los siguientes acuerdos:

1. La designación de las personas que han de cubrir aquellas vacantes que se produzcan en puestos de trabajo incluidos en los grupos profesionales I al IV, se realizará directamente por la empresa.

2. Para la cobertura de las vacantes producidas en puestos de trabajo incluidos en los grupos profesionales del V al VIII la promoción se ajustará a los criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la dirección de la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico, entre los miembros del tribunal calificador que se constituya al efecto, habrá un delegado de personal. En caso de que la empresa declare «no cubierta» la selección interna, se procederá a efectuar un proceso de selección externo.

CAPÍTULO III

Jornada laboral fiestas y vacaciones

Art. 22. *Jornada, horarios, descansos y horas extraordinarias.*

A) Jornada laboral:

Para todo el personal de la empresa, la jornada laboral se estipula en 1.788 horas de trabajo efectivo para el año 2000 y 1.781 horas de trabajo efectivo para el año 2001, computadas por años naturales. Esta jornada laboral se distribuirá a lo largo del año en aplicación de los siguientes principios:

1.º Dado el carácter estacional de la actividad de la empresa se establece una distribución irregular de la jornada.

2.º Expresamente se pacta la obligatoriedad de trabajar los domingos, así como los declarados por la autoridad laboral como festivos. Las horas efectivas trabajadas en domingos y festivos se considerarán a todos los efectos como integrantes de la jornada anual pactada.

3.º La jornada laboral de trabajo efectivo de los sábados, domingos y festivos se podrá prolongar, hasta alcanzar un máximo de diez horas. Las horas de ampliación que se prevean en el calendario a efectuar en sábados, domingos y festivos, se computarán en la jornada anual estipulada en el apartado A), produciéndose de este modo, un descanso compensatorio dentro del año natural.

4.º Al objeto de alcanzar a 31 de diciembre, la jornada laboral establecida de 1.788 horas de trabajo efectivo para el año 2000 y 1.781 horas de trabajo efectivo para el año 2001, y teniendo en cuenta que por aplicación de los tres apartados anteriores, se producen jornadas superiores, expresamente se acuerda, que los descansos compensatorios los disfrutará el personal en los días laborables comprendidos de lunes a jueves en los siguientes períodos: desde los primeros días del mes de octubre y hasta mediados del mes de diciembre y desde mediados del mes de enero hasta finales del mes de marzo. En el supuesto de que la Semana Santa coincida en el mes de marzo, los períodos de compensación finalizarán con anterioridad a ella.

B) Horario laboral: a principio de cada año se dará a conocer, tanto al personal como a los representantes de los trabajadores, el calendario inicialmente previsto de los días de apertura del «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima» al público de acuerdo con las necesidades de explotación y mantenimiento mecánico, pero sin que ello suponga que es el calendario definitivo.

La fijación de los horarios de trabajo de cada semana, se realizará el jueves de la semana anterior como último día, incluyendo el período comprendido entre el lunes y el domingo de la semana siguiente, colocándose en los tabloneros de anuncios de los departamentos o por cualquier otro medio que facilite su conocimiento.

Se faculta a la empresa, para atender necesidades perentorias imprevisibles, el modificar los turnos de trabajo, el hora-

rio y el día de descanso semanal establecido, dando comunicación escrita inmediata de estas modificaciones al personal afectado y a los representantes de los trabajadores.

C) Ampliaciones sobre el horario previsto:

Para la actividad de explotación de «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima», dado el carácter de servicio público que caracteriza la citada actividad, en aquellas situaciones en que la empresa decida ampliar el horario previsto de apertura al público y esta ampliación afecte a los horarios laborales establecidos, específicamente se establece la obligatoriedad de realizarla y tendrán las horas ampliadas la consideración a todos los efectos de horas extraordinarias sin que, se pueda compensar con descansos. En ningún caso esta ampliación se realizará más de quince veces al año, y no será aplicable en aquellos días en que la jornada laboral prevista es de diez horas.

D) Descansos: el personal afectado por este convenio disfrutará el descanso semanal en consonancia con las necesidades de explotación y tendrá una duración de treinta y seis horas ininterrumpidas, conforme a lo previsto en el calendario.

Cuando al ser la jornada laboral a realizar partida, el descanso entre jornada no será inferior a una hora ni superior a dos. En ningún caso, este descanso será considerado como integrante de la jornada laboral.

E) Horas extraordinarias: específicamente la comisión negociadora establece que única y exclusivamente tendrán consideración de horas extraordinarias, a retribuir según la normativa legal vigente reguladora del tema, aquellas que en cada año natural, sobrepasen las 1.788 horas de trabajo en el año 2000 y 1.781 horas de trabajo en el año 2001, así como las que se definen como tales en el apartado C) de este artículo.

Art. 23. *Vacaciones.*—El personal de explotación de «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima» disfrutará unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, que se disfrutarán quince días naturales en los meses de verano y quince días naturales en los de invierno; los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para disfrutar el período de vacaciones de verano coincidiendo con la de los hijos.

El personal de explotación de hostelería disfrutará de un período de treinta días naturales al año, en dos períodos, que deberán disfrutarse dentro del año natural. El período de vacaciones no podrá coincidir con el período de mayor actividad estacional de la empresa, salvo que las necesidades de explotación lo permitan.

En el supuesto de que el disfrute de vacaciones, tuviera que ser interrumpido por incapacidad temporal corresponderá a la empresa, designar las fechas en que han de disfrutar los días restantes, pero siempre dentro del año natural a que corresponden.

CAPÍTULO IV

Remuneraciones

Art. 24. *Estructura de la remuneración.*—La estructura de la remuneración del personal incluido en este convenio está integrada por los conceptos que figuran a continuación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las cantidades establecidas para los diferentes conceptos salariales, se reflejan con valor mensual o valor horario, de acuerdo con los criterios establecidos con cada trabajador, o los que se establezcan en cada contrato individual de trabajo. Esta dualidad en el establecimiento de valores mensual u horarios, tiene como único objeto facilitar el cálculo de las re-

tribuciones, adaptándose a las características de la prestación de trabajo de los trabajadores

Art. 25. *Salario base.*—El salario base mensual, correspondiente al año 2000, para cada grupo profesional es el siguiente:

Grupo profesional	Importe mensual	Importe horario
I	171.004	1.148
II	162.159	1.088
III	153.311	1.029
IV	141.523	950
V	132.678	890
VI	120.884	811
VII	109.090	732
VIII	106.850	717

El salario base mensual se percibirá proporcionalmente al número de días trabajados cada mes.

La cuantía del salario base expresada más arriba se refiere a la jornada laboral definida en el artículo 22 de este convenio. Cuando un trabajador tenga una jornada media laboral inferior a la que se refiere dicho artículo, su salario base se calculará proporcionalmente a la misma.

Art. 26. *Complementos personales.*

A) Antigüedad: el personal afectado por este convenio percibirá un premio de antigüedad que consistirá en cuatrienios y se devengará a partir del primer día del mes siguiente de aquel en que se cumplan.

Expresamente se pacta, que el importe mensual de cada cuatrienio, debe ser igual para todas las categorías profesionales estableciendo su importe en 7.971 pesetas.

B) Plus personal voluntario: al objeto de compensar la especial dedicación del personal que desempeña funciones de responsabilidad o mando, incluido en los grupos profesionales del I al IV, se establece este concepto retributivo, cuyo importe será establecido individualmente según criterio de la empresa y con las siguientes características:

- Los trabajadores que perciban esta retribución, realizarán las funciones propias del área de responsabilidad que a cada uno corresponda, como un concepto de dedicación plena en función de las necesidades que surjan.
- Su establecimiento, tiene por objeto sufragar la diferencia existente entre las percepciones fijas establecidas en el presente convenio colectivo para la categoría profesional que ostente, con el nivel retributivo total anual para todos los conceptos que se hayan establecido.

Expresamente se pacta que con la percepción de este plus se consideran compensadas las prolongaciones de jornada, las horas trabajadas en días festivos, así como los posibles pluses de peligrosidad o cualquier otro concepto que pudiera corresponder, entendiéndose las partes negociadoras, que la percepción del plus personal voluntario, no es compatible con la percepción de horas extras, plus de trabajo en altura, complementos de puesto, calidad o cantidad de trabajo.

Art. 27. *Complementos de puesto de trabajo.*

A) Plus de trabajo en altura:

Aquellos trabajadores que realicen las tareas de revisión de línea, reparación y revisión de los mecanismos superiores de las torres, percibirán un plus de 7.448 pesetas.

B) Complemento de nocturnidad: las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25 por 100 sobre el salario hora ordinaria, para los empleados cuya jornada sea parcialmente nocturna.

Los empleados cuya jornada sea específicamente nocturna por su propia naturaleza y dé comienzo con posterioridad a las veintitrés horas percibirán un plus del veinte por ciento sobre el salario base establecido en este convenio.

C) Actividad: el personal que viniera cobrando en nómina los complementos establecidos en el artículo 21 del convenio colectivo del año 1999 bajo esta denominación, lo seguirán percibiendo siempre que estén adscritos en la clasificación de operaciones definida en el anexo I en que lo generaron, el importe será el 30 por 100 del salario base y lo percibirá igualmente el personal que se incorpore en dicha clasificación en el futuro.

Art. 28. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

A) Pagas extraordinarias: el personal afectado por este convenio percibirá una paga extraordinaria en cada uno de los meses de febrero, julio y diciembre. La cuantía de cada una de estas pagas para el año 2000 será la siguiente:

Grupo profesional	Importe mensual
I	171.004
II	162.159
III	153.311
IV	141.523
V	132.678
VI	120.884
VII	109.090
VIII	106.850

Estos importes se incrementarán, cuando proceda, con la cuantía de los pluses establecidos en los apartados C) del artículo 27, con la cuantía mensual del premio de antigüedad y plus personal voluntario que corresponda a cada trabajador.

Estas pagas se devengarán en proporción al tiempo trabajado, computándose de julio a junio de cada año para la paga de julio, de enero a diciembre para la paga de diciembre y de enero a diciembre del año anterior para la paga de febrero.

B) Vacaciones: durante el disfrute de las vacaciones la retribución a percibir se determinará de acuerdo con la siguiente escala para el año 2000:

Grupo profesional	Importe mensual
I	171.004
II	162.159
III	153.311
IV	141.523
V	132.678
VI	120.884
VII	109.090
VIII	106.850

Estos importes se incrementarán, cuando proceda, con la cuantía de los pluses establecidos en los apartados C) del artículo 27, con la cuantía mensual del premio de antigüedad y plus personal voluntario que corresponda a cada trabajador.

Estas retribuciones se refieren a un período de treinta días de vacaciones, cuando el disfrute sea inferior a este período las retribuciones las percibirán en proporción.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Art. 29. *Principios de ordenación.*—Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de

la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

Art. 30. *Graduación de las faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

- j) La embriaguez en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada en el trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la aprobación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligación reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida. Así como la no entrega de los equipos correspondientes por parte de los responsables de hacerlo.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2, l) y n) del presente artículo
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- Art. 31. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:
- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas puedan hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 32. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 33. *Procedimiento sancionador.*

A) La sanción de faltas leves se notificará al trabajador con indicación de los hechos y fecha de comisión, para que en el plazo máximo de tres días, formule por escrito las pertinentes alegaciones en su defensa, terminándose el expediente en el plazo máximo de diez días.

B) La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la apertura de expediente contradictorio que se ajustará a los siguientes términos:

1. El expediente se iniciará con la comunicación de la falta dirigida al jefe de relaciones laborales, que actuará como instructor.

2. En el plazo de tres días, el instructor dirigirá pliego de cargos al trabajador, entregando copia a los representantes legales de los trabajadores.

3. Transcurridos cinco días desde la remisión del pliego de cargos, finalizará el plazo para que el trabajador aporte al expediente sus exculpaciones y descargos, así como la representación legal de los trabajadores si lo considera oportuno.

4. En el mismo plazo del punto 3, se podrá aportar declaración de testigos.

5. El instructor, en el plazo máximo de quince días a contar desde la apertura del expediente, dirigirá a la dirección de la empresa propuesta de resolución.

6. La dirección de la empresa notificará la sanción y período de cumplimiento al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en el plazo máximo de siete días, a contar desde la recepción de la propuesta de resolución remitida por el instructor.

CAPÍTULO VII

Derechos de los representantes de los trabajadores

Art. 34. *Crédito de los representantes legales de los trabajadores.*—Los delegados de personal como representantes de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Dentro de este crédito horario serán incluidos todos los complementos salariales a que tuvieran derecho. No se computarán dentro de este crédito las horas utilizadas en reuniones con la empresa.

Dadas las especiales características de explotación del «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima», ambas partes

acuerdan que los representantes legales de los trabajadores, siempre que sea posible preavisarán a la empresa con una anticipación de al menos siete días, para hacer uso del crédito horario sindical, de tal modo que el jueves de cada semana se pueda completar la planificación del servicio de la semana siguiente. En cualquier caso el aviso será lo antes posible.

Para facilitar la menor incidencia en el funcionamiento del «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima», los representantes legales de los trabajadores, podrán acumular en uno o varios de ellos el crédito horario sindical de todos ellos.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones varias

Art. 35. *Incapacidad temporal*.—La empresa abonará en los casos de enfermedad o accidente, la diferencia que pueda existir entre las prestaciones de incapacidad temporal de la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario base del convenio y la antigüedad, incrementando, cuando corresponda, con la cuantía del plus establecido en el apartado C) del artículo 27.

Art. 36. *Licencias*.—La empresa concederá los siguientes permisos retribuidos previa solicitud por escrito.

1. De tres días naturales por nacimiento o adopción de hijo.

Justificante: libro de familia o certificado de nacimiento.

2. De tres días naturales como máximo, por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres o hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.

Justificante: informe facultativo con especificación del grado de enfermedad.

3. De tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, y hermanos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en un día más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.

Justificante: certificado de defunción.

4. De dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos y nietos, ya sean consanguíneos o afines. Este permiso se ampliará en dos días más, en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid.

Justificante: informe facultativo con especificación del grado de enfermedad o certificado de defunción.

5. De quince días naturales en caso de matrimonio.

Justificante: libro de familia.

6. Una jornada laboral para asistir a bodas de padres, hermanos, hijos o nietos. En caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual. Una jornada laboral, que se podrá ampliar a dos en caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, para asistir a bodas de sobrinos carnales o de un hermano del cónyuge del trabajador; en ambos casos (boda de un sobrino carnal o de un hermano del cónyuge), el tiempo empleado, sea de una o de dos jornadas, será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Justificante: documentación acreditativa.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Justificante: presentación previa de la citación, en su caso, y certificación del organismo correspondiente.

8. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, podrán disponer del tiempo imprescindible para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación con el límite de diez días por año.

Justificante: certificado de presentación.

9. Por el tiempo imprescindible para asistir a consulta de médicos de la Seguridad Social. En el caso de médico particular general o especialista hasta un máximo de dieciséis horas al año.

Justificante: certificado de asistencia.

10. De un día por traslado de domicilio habitual.

Justificante: documentación acreditativa.

11. Una jornada laboral para asistir a comuniones, bautizos o celebraciones análogas de otras religiones, de hijos y nietos. En caso de tener que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se amplía en un día más, si bien el tiempo empleado en el segundo día será a compensar de la jornada en cómputo anual.

Justificante: certificación del culto reconocido.

12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Justificante: prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.

13. De un día no retribuido por asuntos propios.

En todo caso, el permiso comenzará en el momento de producirse el hecho causante del mismo, y se retribuirán las horas establecidas en el cuadro horario del trabajador para los días en que se disfrute el permiso que corresponda.

Art. 37. *Premio de jubilación*.—La empresa abonará a los trabajadores que se jubilen un premio de jubilación cuyo importe representará el 150 por 100 del salario base mensual establecido.

Para tener derecho a este premio, y producirse su abono será necesaria la concesión por parte del organismo que proceda de la Seguridad Social de la correspondiente pensión de jubilación.

Art. 38. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años*.—El personal que desee jubilarse a los sesenta y cuatro años, podrá acceder, previos los condicionantes que posteriormente se desarrollan, a un premio en metálico equivalente al 33 por 100 de la suma de las bases de cotización por contingencias comunes correspondientes a los últimos doce meses inmediatamente anteriores al que se produzca la baja en la empresa.

La concesión de dicho premio, a los trabajadores que lo soliciten estará condicionada a las siguientes normas:

1.^a Que la solicitud sea aprobada por la dirección de la empresa. Dicha aprobación tendrá carácter discrecional.

2.^a Que el trabajador solicitante ostente una antigüedad en la empresa de ocho años como mínimo.

3.^a Una vez concedido dicho premio, será preceptivo para la percepción de éste, obtener la correspondiente pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social o la suscripción de convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las partes negociadoras expresamente establecen, que el premio de jubilación anticipada a que se refiere el presente artículo se actualizará de acuerdo a las disposiciones legales que modifiquen la edad de jubilación.

Art. 39. *Premio de natalidad y nupcialidad.* —El personal que tenga un hijo, por nacimiento o adopción, percibirá un premio de 28.325 pesetas. Para tener derecho al premio establecido, se considerará requisito indispensable el que el trabajador afectado, haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

El personal que contraiga matrimonio, percibirá un premio de 56.650 pesetas. Para tener derecho al premio establecido, se considerará requisito indispensable el que el trabajador afectado, haya prestado sus servicios en todos y cada uno de los nueve meses anteriores a la fecha en que se produzca el hecho causante, aunque esta prestación sea de tipo intermitente.

Art. 40. *Pago de remuneraciones.* —Al objeto de confeccionar la nómina, y proceder a su pago, en los últimos días del mes natural a que corresponden, todos los datos variables que la integran, se computarán del día 21 del mes anterior al día 20 del correspondiente ambos inclusive.

El abono se realizará a través de transferencia bancaria o cheque.

Art. 41. *Retribución anual.* —Los importes de retribución previstos anualmente para cada categoría profesional, en jornada completa incluyendo pagas extras, para el año 2000 son los siguientes:

<i>Grupo profesional</i>	<i>Importe mensual</i>
I	2.565.060
II	2.432.385
III	2.299.665
IV	2.122.845
V	1.990.170
VI	1.813.260
VII	1.636.350
VIII	1.602.750

Art. 42. *Ayuda a comida.* —El personal afectado por este convenio podrá realizar la comida en el comedor de la cafetería Casa de Campo, abonando el coste de menú que se sirva cada día, coste que en la actualidad es de 400 pesetas, actualizándose en años sucesivos con el incremento del índice de precios al consumo.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Art. 43. *Principios generales.* —En todas aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo será de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, los reglamentos que la desarrollan y la normativa específica de aplicación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 44. *Vigilancia de la salud.* —Anualmente, todos los trabajadores incluidos en el presente convenio colectivo dispondrán de una revisión médica a cargo de la empresa. Esta vigilancia de la salud se hará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las revisiones se llevarán a cabo por el servicio de prevención médico concertado por la empresa, que dispondrá de los medios adecuados y suficientes. Esta actividad de vigilancia de la salud se realizará respetando la confidencialidad que dispone el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, remitiéndose los resultados por correo, al domicilio del trabajador.

Art. 45. *Formación a los trabajadores.* —La empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, en materia preventiva adecuada a los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo como mínima la recogida en el anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 46. *Equipos de protección individual.* —Cuando de los resultados de la evaluación de riesgos se desprenda la necesidad de utilizar equipos de protección individual, la empresa estará obligada a suministrarlos y el trabajador a utilizarlos en los términos que determine el servicio de prevención.

Art. 47. *Ropa de trabajo.* —La empresa proveerá a los trabajadores de la ropa adecuada para el trabajo que se realiza en cada caso, renovándola con la periodicidad necesaria.

La ropa de trabajo es propiedad de la empresa, estando obligado el trabajador a su uso adecuado y correcta conservación. Debe ser reintegrada a la empresa en caso de extinción de la relación laboral.

ANEXO I

Grupos profesionales «Teleférico de Rosales, Sociedad Anónima»

<i>Grupos</i>	<i>Servicios</i>	<i>Operaciones</i>		<i>Sueldo base mes</i>
	<i>Administración y comercial</i>	<i>Explotación y mantenimiento</i>	<i>Hostelería</i>	
Grupo 1	Director	Jefe departamento		171.004
	Jefe departamento	Titulado superior	Jefe departamento	171.004
	Titulado superior	Responsable técnico		171.004
Grupo 2		Jefe de explotación		162.159
	Titulado medio	Titulado medio	Jefe sección	162.159
	Jefe de sección	Jefe de sección		162.159
Grupo 3		Encargado		153.311
	Encargado	Conductor-encargado	Encargado	153.311

Grupos	Servicios		Operaciones	
	Administración y comercial	Explotación y mantenimiento	Hostelería	Sueldo base mes
Grupo 4	Supervisor	Supervisor Jefe de equipo	Supervisor	141.523
			Jefe de cocina	141.523
			Jefe de comedor	141.523
Grupo 5	Oficial 1. ^a admto. Oficial 1. ^a comercial	Conductor auxiliar Oficial 1. ^a oficina Adjunto jefe equipo Almacenero 1. ^a	Cocinero	132.678
			Encargado mostrador	132.678
			Almacenero 1. ^a	132.678
				132.678
Grupo 6	Oficial 2. ^a admto. Oficial 2. ^a comercial	Conductor 2. ^a Oficial 2. ^a oficina Almacenero 2. ^a	Camarero	120.884
			Cajero	120.884
			Almacenero 2. ^a	120.884
			Disc-jokey	120.884
Grupo 7	Auxiliar administrativo Vendedor Auxiliar caja	Expendedor billetes Telefonista Oficial 3. ^a oficina Auxiliar almacén	Ayte. cocina	109.090
			Dependiente 1. ^a	109.090
			Auxiliar almacén	109.090
			Auxiliar de caja	109.090
			Animador	109.090
			Relaciones públicas	109.090
			Aparcacoches	109.090
			Portero	109.090
Grupo 8	Ayudante oficina	Limpiador/a Ayudante oficina Mozo de almacén	Dependiente 2. ^a	106.850
			Fregador	106.850
			Mozo almacén	106.850
			Limpiador/a	106.850
				106.850

Madrid, 19 de marzo de 2001. — El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.680/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 22 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 «Fain Ascensores, Sociedad Anónima». (Código número 2811482).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Fain Ascensores, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 20 de junio de 2000, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Convenio colectivo de la empresa «Fain Ascensores, Sociedad Anónima»

Suscrito por los miembros del comité de empresa firmantes del mismo:

- Don Francisco Nicolás Gallego. Documento nacional de identidad 52.341.572-N.
- Don Mariano Casas Pérez. Documento nacional de identidad 7.516.947-H.
- Don Carlos Alonso Escribano. Documento nacional de identidad 5.391.110-W.
- Don Félix Parralejo Cano. Documento nacional de identidad 5.232.271-R.
- Don Javier Calvo Luque. Documento nacional de identidad 52.345.921-R.
- Don José Ramón Domínguez Almendros. Documento nacional de identidad 51.894.140-E.
- Don Julio Álvarez Colado. Documento nacional de identidad 5.236.185-M.
- Don Carlos Enrique Villar Redondo. Documento nacional de identidad 419.975-H.
- Don Jesús Domínguez Almendros. Documento nacional de identidad 51.903.698-N.

Por parte de la empresa suscribe el administrador único de la misma don Nicolás Mediavilla Ferruz, documento nacional de identidad 5.262.931-L igualmente firmante.

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.* — El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo de la empresa en la Comunidad de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.* —El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de la empresa.

Art. 3.º *Ámbito temporal.* —La duración del convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2000 respecto a las cuantías económicas fijadas en el mismo, y se someterá a renovación automática salvo denuncia de cualquiera de las partes o nuevo pacto respecto al resto de las cuestiones.

Art. 4.º *Salario.* —Se aplicarán los correspondientes artículos del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Madrid, aplicándose en todo caso para el año 2000 un incremento salarial del 3,5 por 100 (revisable al alza al 31 de diciembre de 2000 para el caso en que el índice de precios al consumo supere la indicada cifra) sobre todos los conceptos salariales que en la actualidad vinieran percibiendo los trabajadores.

A todos los operarios que se les promocióne a categoría a oficial, se les abonará la prima de producción igual que a los oficiales de primera en dos años, es decir, la mitad cada año, hasta igualar el importe de dicho oficial de primera.

Al promocionar a los trabajadores entre los distintos grados de oficial, no se absorberá ni se compensará la subida salarial correspondiente con cargo a la mejora voluntaria.

La empresa se compromete a revisar los salarios más bajos de la empresa, al efecto de mejorarlos.

Art. 5.º *Horas extraordinarias.* —Las horas extraordinarias con los límites establecidos en la ley serán de obligatoria realización para los oficiales, en el caso en que la empresa así lo decida por necesidades del servicio, y se abonarán a razón de 1.563 pesetas/hora. Para el año 2000.

Para el resto de la plantilla tanto la ejecución de las horas extras como su importe se someterá a pacto individual.

Art. 6.º *Personal de mantenimiento.* —Se establecen dos tipos de zonas de trabajo:

a) En la zona amplia, los servicios de mantenimiento de ascensores, se llevarán a cabo por un equipo de un oficial y un ayudante los cuales atenderán 240 aparatos realizando los trabajos de mantenimiento, engrase y revisión, con un horario de recogida de avisos hasta las 19,00 horas y de atención a la emisora de hasta las 19,30 horas para emergencias.

Por cada ascensor de más sobre los 240 antes referidos, de que se ocupe el equipo de trabajo se percibirá para el año 2000 unos incentivos de 2.047 pesetas que se repartirán entre los miembros del equipo en proporción al salario ordinario devengado.

b) En la zona reducida, en la cual los servicios de mantenimiento de ascensores, se llevarán a cabo solamente por un oficial que atenderá 140 aparatos y realizará el trabajo de mantenimiento, engrase y revisión.

Por cada ascensor de más sobre los 140 antes referidos, de que se ocupe el oficial encargado, éste percibirá para el año 2000 unos incentivos de 1.740 pesetas.

c) A los efectos de los cómputos pertinentes en los dos apartados anteriores, cada dos puertas de garaje, plataforma o montaplatos, se considerará: un ascensor. Las puertas de garaje plataformas o montaplatos deberán someterse a un engrase obligatorio al menos cada tres meses.

d) La última llamada para recogida de avisos se efectuará a las 19,00 horas, si bien el personal llevará abierto el receptor de radio hasta las 19,30 horas para atención de emergencias.

Art. 7.º *Personal de reparación y montaje.* —Los operarios de montaje se comprometen a cumplir los tiempos actuales pactados en el anexo I y II del presente convenio.

Las horas sobrantes de dichos tiempos tendrán una gratificación para el año 2000 de 1.227 pesetas/hora para el oficial y 600 pesetas/hora para el ayudante.

No podrán modificarse los tiempos pactados en el anexo I y II del presente convenio sin acuerdo expreso entre las partes.

Art. 8.º *Complemento en caso de accidente laboral.* —En caso de accidente laboral, la prima de producción obtenida de la aplicación de los anteriores artículos se abonará íntegramente.

Art. 9.º *Vacaciones anuales.* —Las vacaciones serán de treinta y un días a disfrutar preferentemente en los meses de julio y agosto, percibiéndose durante las vacaciones el mismo salario que se viniera percibiendo habitualmente.

Art. 10. *Calendario laboral.* —Se disfrutarán los puentes del 7 de enero, 13 de octubre, 10 de noviembre y 7 de diciembre, en los turnos establecidos, los cuales deberán respetar siempre las necesidades del servicio.

Las cuadrillas de montaje y reparaciones, no así a las de mantenimiento, y noteo que disfruten de dichos puentes, se les descontarán las horas de las sobrantes anuales sobre el calendario máximo previsto en el convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Madrid.

Art. 11. *Información a los delegados de personal o comité de empresa.* —El comité de empresa o los delegados de personal deberán ser informados por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas ya sean de carácter leve, grave y muy grave.

El comité de empresa o los delegados de personal, recibirán información previa de las modificaciones significativas de las condiciones de trabajo siempre que afecten a una parte importante de la plantilla.

Art. 12. *Ropa de trabajo.* —Además de la ropa de trabajo habitual, la empresa proveerá de un anorak a todos los trabajadores de mantenimiento y pequeñas reparaciones (noteo) cada tres años, (dos años, si van en moto) y un chaleco para los trabajadores de reparaciones y montaje cada tres años.

La ropa de trabajo se entregará en el primer semestre de cada año comprometiéndose la empresa a crear un stock de ropa de trabajo en sus almacenes.

Art. 13. *Multas de tráfico.* —Las multas de aparcamiento impuestas por la autoridad competente se pagarán al 50 por 100 entre la empresa y el trabajador sancionado.

Art. 14. *Inspecciones técnicas obligatorias.* —Las inspecciones técnicas obligatorias de la administración elaboradas por las OCAS, las realizarán entre los encargados y las cuadrillas de noteo, siendo voluntaria su realización por los operarios de zona.

Art. 15. *Comunicaciones a los encargados.* —Las incidencias observadas por los trabajadores en el desempeño de sus funciones, deberán ser comunicadas a la empresa a través de los encargados, los cuales tendrán obligación de acusar recibo de cada incidencia formulada por un trabajador.

Art. 16. *Edad máxima de jubilación.* —En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21 apartado a) del convenio colectivo para Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad de Madrid, se establece la edad máxima de jubilación en sesenta y cinco años, siempre y cuando el trabajador afectado haya cumplido el número mínimo de años que dan derecho a obtener el reconocimiento de pensión por parte de la Seguridad Social.

Para el caso de exigir la jubilación forzosa a cualquier trabajador mayor de sesenta y cinco años, la empresa deberá comprometerse a cubrir el puesto de trabajo vacante con anterioridad a la jubilación o inmediatamente después, y en todo caso antes de tres meses, así como a abonar una gratificación al trabajador jubilado por importe del salario bruto devengado en tres meses.

Art. 17. *Plan de pensiones.* —La empresa se compromete a mantener reuniones con la representación sindical de los tra-

bajadores para estudiar la implantación de un plan de pensiones para los trabajadores de la empresa.

Art. 18. *Renovación de equipos de trabajo.* — Se procederá por parte de la empresa, a la compra de grupos de soldadura autógena, en cuantía suficiente para el desarrollo del trabajo, así como a impartir cursos de utilización de dichos grupos de soldadura autógena.

Art. 19. *Inicio de la vigencia.* — El presente convenio colectivo de empresa entrará en vigor desde el momento de su firma, sin perjuicio de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 20. *Subsidiariedad del convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad de Madrid.* — Para lo no recogido expresamente en el presente convenio de empresa, las partes se regirán por el convenio colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad de Madrid, el cual tendrá siempre la condición de subsidiario del presente.

Art. 21. *Denuncia del convenio.* — La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres (3) meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2001 en sus propios términos.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Comisión paritaria de vigilancia.* — Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Si las partes firmantes del convenio, estimasen la oportunidad de acudir a los arbitrajes acordados presentes o futuros entre las organizaciones sindicales y patronales, tanto a nivel de comunidad autónoma, como a nivel estatal, podrán hacerlo de acuerdo a los pactos firmados al respecto, con la participación en dichos órganos, a través de una comisión que se establezca al respecto, por las partes que forman la comisión paritaria de vigilancia de este convenio, al objeto de tratar los problemas que nos son propios y en función de la representación que ostenten las partes firmantes de este convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la ley.

La comisión paritaria estará constituida por el presidente del comité de empresa y el administrador único de la compañía, firmantes del presente convenio colectivo.

Madrid a 1 de julio de 2000.

ANEXO I

Sin premontada-sustitución-abril 1999-tiempos

Paradas	4 IS	4 IA	4 2S	4 2A	6 2S	6 2A	8 2S	8 2A	4 HS	4 HA	6 HS	6 HA	8 HS	8 HA
2	80	85	90	95	100	105	110	115	90	95	100	105	110	115
3	90	98	100	108	110	118	120	128	100	108	110	118	120	128
4	100	110	110	120	120	130	130	140	110	120	120	130	130	140
5	107	120	117	130	127	140	137	150	117	130	127	140	137	150
6	115	130	125	140	135	150	145	160	125	140	135	150	145	160
7	122	140	132	150	142	160	152	170	132	150	142	160	152	170
8	130	150	140	160	150	170	160	180	140	160	150	170	160	180
9	138	160	148	170	158	180	168	190						
10	145	170	155	180	165	190	175	200						
11			162	190	172	200	182	210						
12			170	200	180	210	190	220						
13			178	210	188	220	198	230						
14			185	220	195	230	205	240						
15			192	230	202	240	212	250						

Aprovechando guías y puertas: descuento de tres horas por parada.

Aprovechando puertas: descuento de dos horas por parada.

Aprovechando guías: descuento de una hora por parada.

Sustitución completa: aumento de cuatro horas por parada.

Si máquina abajo: aumento de veintidós horas.

Verificación entrega de materiales y papeleo: aumento de cuatro horas.

Nota: esta tabla de tiempos se aplicará en los siguientes casos:

— Primero: sustitución total.

— Segundo: sustitución menos guías.

— Tercero: sustitución menos puertas.

— Cuarto: sustitución menos guías y puertas.

En caso de reparaciones más pequeñas se aplicará la tabla de tiempos por elementos.

ANEXO II

Con premontada-obra nueva-abril 1999-tiempos

Paradas	4 IS	4 IA	4 2S	4 2A	6 2S	6 2A	8 2S	8 2A	4 HS	4 HA	6 HS	6 HA	8 HS	8 HA
2	75	80	85	90	95	100	105	110	85	90	95	100	105	110
3	85	93	95	103	105	113	115	123	95	103	105	113	115	123
4	90	100	100	110	110	120	120	130	100	110	110	120	120	130
5	97	110	107	120	117	130	127	140	107	120	117	130	127	140
6	100	115	110	125	120	135	130	145	110	125	120	135	130	145
7	107	125	117	135	127	145	137	155	117	135	127	145	137	155
8	115	135	125	145	135	155	145	165	125	145	135	155	145	165
9	118	140	128	150	138	160	148	170						
10	125	150	135	160	145	170	155	180						
11			142	170	152	180	162	190						
12			145	175	155	185	165	195						
13			153	185	163	195	173	205						
14			160	195	170	205	180	215						
15			167	205	177	215	187	225						

Madrid, 22 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.666/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 22 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 «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Comercio al por Mayor de estas Actividades y Afines», suscrito por la Asociación Profesional Empresarial de Operadores de Vinos de Mesa y Vinos de Tierra (AVIMES), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2802325).

Examinado el acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo de «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Comercio al por Mayor de estas Actividades y Afines», suscrito por la Asociación Profesional Empresarial de Operadores de Vinos de Mesa y Vinos de Tierra (AVIMES), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 5 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.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

En Madrid, siendo las 17,00 horas del día 5 de febrero de 2001, se reúnen los señores que a continuación se citan, en re-

presentación de la Asociación Profesional Empresarial de Operadores de Vinos de Mesa y Vinos de la Tierra (AVIMES), de la Federación Provincial de Alimentación de Unión General de Trabajadores y la Federación Regional Agroalimentaria de Comisiones Obreras, como integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Comercio al por Mayor de estas Actividades y Afines», publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de fecha 3 de julio de 2000, para la revisión prevista en el artículo 20 del citado convenio.

Representación empresarial:

- Don Manuel Sánchez Arteaga.
 - Don Jesús Manquillo Mesegar.
 - Don Eduardo Casas Herranz.
- Secretario: don Rafael Casas Herranz.

Representación social:

Por Comisiones Obreras:

- Don Miguel Ángel Álvarez Paniagua.
 - Don Fernando Expósito Sordo.
- Asesor: don Juan José Cancho Fernández.

Por Unión General de Trabajadores:

- Don Santos Ojeda Manzano.

Una vez deliberado suficientemente el tema y en consonancia con el artículo 20 del convenio vigente sobre revisión salarial, procede efectuar su aplicación de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Los salarios de convenio serán para el año 2001 los determinados para cada categoría profesional en las tablas anexas, calculadas en base a un incremento del 4,5 por 100 sobre el salario base, plus de asistencia y plus personal.

El plus de transporte establecido en el artículo 22 del convenio tendrá un aumento del 4,5 por 100 para el año 2001, quedando fijado en 193 pesetas por día efectivo de trabajo y con presencia física en el centro de trabajo.

2. El quebranto de moneda tendrá un aumento del 4,5 por 100, quedando fijado en 3.872 pesetas mensuales para co-

bradores y cajeros y 3.203 pesetas mensuales para autoventistas. Este concepto entrará en vigor a partir de la firma de la presente revisión.

3. Las dietas establecidas en el artículo 26 del convenio quedarán para el año 2001 de la forma siguiente: desplazamiento fuera de su domicilio: desayuno 299 pesetas; comida 1.482 pesetas; cena 1.482 pesetas. En caso de pernoctar fuera

de su domicilio: 2.668 pesetas. La dieta completa será de 5.931 pesetas.

4. El kilometraje establecido en el artículo 27 del convenio colectivo quedará fijado para el año 2001 en treinta y una pesetas por kilómetro.

Y no habiendo otros asuntos que tratar, se levanta la sesión a las dieciocho horas de la fecha indicada.

Tabla salarial del convenio para vinos Año 2001

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>	<i>Total anual</i>
<i>Técnicos titulados:</i>			
Titulado superior	201.784	30.507	3.392.844
Titulado medio	161.420	24.406	2.714.172
Titulado inferior	141.248	21.356	2.374.992
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Encargado de bodegas	161.420	24.406	2.714.172
Encargado de laboratorio	141.248	21.356	2.374.992
Ayudante de laboratorio	116.021	17.540	1.950.795
Auxiliar de laboratorio	110.977	16.779	1.866.003
<i>Administrativos:</i>			
Jefe superior	201.784	30.507	3.392.844
Jefe primera	176.556	26.699	2.968.728
Jefe segunda	156.377	23.648	2.629.431
Oficial primera	131.158	19.835	2.205.390
Oficial segunda	116.021	17.540	1.950.795
Auxiliar	105.935	16.016	1.781.217
<i>Comerciales:</i>			
Jefe superior	201.784	30.507	3.392.844
Jefe de ventas	176.556	26.699	2.968.728
Inspector de ventas	141.248	21.356	2.374.992
Corredor en plaza	121.070	18.036	2.035.722
Viajante	121.070	18.036	2.035.722
Promotor de ventas	121.070	18.036	2.035.722
<i>Subalternos:</i>			
Conserje	110.977	16.779	1.866.003
Subalterno primera	105.935	16.016	1.781.217
Subalterno segunda	100.886	15.257	1.696.374
Auxiliar	100.886	15.257	1.696.374
Botones de dieciséis a diecisiete años	65.543	9.910	1.102.065
Personal de limpieza	100.886	15.257	1.696.374
Por día			
Capataz bodega	5.045	1.137	2.578.588
Encargado sección	4.711	1.061	2.407.694
Oficial 1. ^a de oficio	4.371	988	2.234.817
Oficial 2. ^a de oficio	3.868	872	1.977.068
Oficial 3. ^a de oficio	3.698	834	1.890.256
Oficial 1. ^a chófer ruta	4.042	911	2.065.949
Oficial 1. ^a autoventista	4.042	911	2.065.949
Oficial 2. ^a conductor	3.870	872	1.977.978
Peón especialista	3.535	795	1.806.380
Peón	3.361	765	1.719.740
Pinche de dieciséis a diecisiete años	2.048	467	1.048.123
Aprendiz de dieciséis a diecisiete años	2.048	467	1.048.123

Tabla salarial del convenio para licores

<i>Categoría</i>	<i>Salario base</i>	<i>Plus asistencia</i>	<i>Total anual</i>
Jefe superior	167.575	26.017	2.825.829
<i>Técnicos titulados:</i>			
Titulado superior	167.575	26.017	2.825.829
Titulado medio	130.681	23.807	2.245.899
Titulado inferior	113.891	20.689	1.956.633
<i>Técnicos no titulados:</i>			
Encargado general bodega	122.287	22.245	2.101.245
Encargado laboratorio	105.494	19.124	1.811.898
Auxiliar	73.799	13.404	1.267.833
<i>Administrativos:</i>			
Jefe primera	130.681	23.807	2.245.899
Jefe segunda	105.494	19.124	1.811.898
Oficial primera	87.800	15.866	1.507.392
Oficial segunda	78.645	14.211	1.350.207
Auxiliar	71.398	13.003	1.227.006
Por día			
Capataz bodega fábrica	3.791	1.034	1.982.371
Encargado sección	3.576	981	1.871.349
Oficial 1. ^a conductor sin ayudante	2.516	682	1.314.598
Oficial 2. ^a conductor con/sin ayudantes	2.472	667	1.290.843
Oficial 1. ^a	2.792	762	1.460.098
Oficial 2. ^a	2.604	714	1.362.606
Oficial 3. ^a encargado cuadrilla	2.424	659	1.267.011
Peón embotellador	2.377	653	1.244.132

Madrid, 22 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.671/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 22 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 «Kraft Foods España, Sociedad Anónima» —Centro de Condesa de Venadito—. (Código número 2807152).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Kraft Foods España, Sociedad Anónima» —Centro de Condesa de Venadito—, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

Convenio colectivo 2000**CAPÍTULO PRIMERO****Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial y determinación de las partes.*—El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en el centro de trabajo de Condesa de Venadito, número 5, donde están ubicadas las oficinas centrales de la empresa «Kraft Foods España, Sociedad Anónima».

El referido convenio colectivo ha sido suscrito entre la dirección de la empresa; Agrupación Independiente y central sindical de Comisiones Obreras (CCOO) de acuerdo a la siguiente configuración.

Representación de la dirección de la empresa:

- Don Armando Gómez Brihuega.
- Doña Rosa María Jemez de la Rosa.
- Don Francisco Javier Iglesias Ramos.

Agrupación Independiente:

- Don José Luis Pelayo Rodríguez.
- Don Santiago García Arnay.
- Don José Antonio Santos Erdozain.
- Don Miguel Robles Schaal.

Central sindical de Comisiones Obreras (CCOO):

- Don Elías Fernández Marcos.
- Don Pablo Jaime Alfonso.
- Don Manuel Charro Domingo.
- Don Antonio Herrera García.
- Doña Dolores Mateos Bravo.

Delegado sindical de Comisiones Obreras (CCOO):

- Don Juan Antonio Conde Valdes.

Art. 2.º **Ámbito de aplicación personal.**—El presente convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo anteriormente indicado, con la única excepción del personal de la red de ventas, a los que les será de aplicación el convenio colectivo de delegaciones.

Art. 3.º **Vigencia.**—El presente convenio iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2000, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2000.

Art. 4.º **Denuncia y prórroga.**—El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000, prorrogándose la aplicación de su contenido normativo —salvo en materia de incremento salarial— hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio.

Una vez concluida la duración pactada —31 de diciembre de 2000— perderá su eficacia, y no será de aplicación el contenido obligacional del convenio colectivo relativo a:

- Movilidad geográfica (artículo 29 bis).
- Contratación laboral - anexo II.
- Comisión de formación continua - anexo IV.
- Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos. Artículo 9.º
- Representación de los trabajadores en la empresa (artículo 50 bis).

El presente convenio se prorrogará tácitamente de año en año en su contenido normativo y obligacional —excepto incremento salarial— salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto de la fecha de la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, durante el presente año, el convenio colectivo perderá automáticamente su vigencia el 31 de diciembre de 2000.

Art. 5.º **Compensación.**—Las condiciones económicas y laborales pactadas en este convenio colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

Art. 6.º **Absorción.**—Las disposiciones o resoluciones futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de éste.

Art. 7.º **Vinculación a la totalidad.**—Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

Art. 8.º **Garantías «ad personam».**—La empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, exce-

dan las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam», mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Art. 9.º **Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos.**—Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1. Composición: estará integrada por tres miembros titulares designados por cada representación; y tres suplentes.

2. Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo de diez días contados a partir de la fecha de solicitud.

3. Funciones: vigilancia, conciliación y arbitraje en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivo y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes, y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.

4. Su intervención dentro del ámbito de sus funciones será preceptiva y previa a la vía jurisdiccional de juzgados, o administración laboral.

5. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha comisión será de cinco días laborables.

6. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

7. Caso de desacuerdo, y previo acuerdo en cada una de ambas representaciones, se podrá designar la intervención de un árbitro.

En los supuestos de arbitraje, ambas partes acuerdan someterse al laudo o resolución que, por parte de éste, se dicte.

8. Caso de no existir acuerdo en la designación del árbitro, ambas partes se reservan el derecho de acudir a la vía jurisdiccional competente en defensa de sus respectivos derechos.

9. Los acuerdos alcanzados por la comisión, o mediante arbitraje, serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

CAPÍTULO II**Retribuciones**

Art. 10. **Aplicación.**—La normativa contenida en el presente capítulo, será de aplicación a todos los trabajadores del centro, en todas sus disposiciones, excepto en las salariales, las cuales se regirán como sigue:

Personal clave: le será de aplicación el sistema de méritos establecido para dichos puestos, con la excepción de aquellos empleados, que optaron en su momento por ser administradas por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.

Personal administrativo: al personal administrativo, le será de aplicación el programa de méritos específico para dicho grupo, excepto para aquellos empleados que en su momento, optaron por acogerse a un aumento colectivo en los términos que se establecen en el artículo 12.

Art. 11. **Retribuciones.**—La retribución total del personal incluido en el presente convenio, estará constituida por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y complemento personal.

Art. 12. **Incrementos salariales.**—Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, excepto el que se rija por un sistema de méritos, le será de aplicación la siguiente revisión salarial:

Con efectividad 1 de enero de 2000, los conceptos reseñados en el artículo 11 se revalorizarán para dicho año en un 3 por 100 sobre los vigentes al 31 de diciembre de 1999.

Art. 13. *Cláusula de revisión.*—En el supuesto de que el índice de precios al consumo real a 31 de diciembre de 2000 superara el 3 por 100 de incremento, se efectuará, tan pronto se constate mediante publicación oficial dicho exceso, una revisión salarial, que consistirá en aplicar la diferencia entre el índice de precios al consumo real y 3 por 100 a los salarios brutos vigentes a 31 de diciembre de 1999, señalados en el artículo 11 del convenio colectivo.

La revisión así efectuada tendrá efectos desde el 1 de enero de 2000, y los salarios resultantes servirán en base de cálculo al incremento pactado para 2001.

Esta cláusula no será de aplicación a los empleados administrados por el sistema de retribución por méritos.

Art. 14. *Antigüedad.*—1. Empleados fijos, y en alta con anterioridad a 1 de enero de 1995, que se rijan por un sistema de méritos, devengarán un complemento de antigüedad por quinquenios vencidos del 6 por 100 sobre su retribución total, manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

2. Empleados fijos, y en alta con anterioridad al 1 de enero de 1995, acogidos a la regulación salarial del convenio colectivo, el devengo de antigüedad se efectuará por quinquenios vencidos a razón del 6 por 100 del salario base anual vigente en cada momento.

En ambos supuestos, el número máximo de quinquenios que podrán cumplir y percibir a partir de 1995 será de tres, de acuerdo a:

- Empleados que cumplan quinquenio en 1995, percibirán éste y dos más.
- Empleados con quinquenio en curso durante 1995, percibirán éste a su cumplimiento y dos más.

3. Una vez percibidos los tres quinquenios máximos señalados anteriormente, no se devengarán más antigüedad en concepto de dicho complemento.

4. Los empleados que causen alta con posterioridad al 1 de enero de 1995, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad, a excepción de aquellos empleados que tuvieran la condición de fijos de plantilla a la firma del convenio colectivo 1995 (28 de septiembre de 1995).

Art. 15. *Subvención comida.*—1. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se establece una ayuda de comida y bocadillo por importe de:

1.1. Año 2000:

- Vale de comida: 1.050 pesetas/brutas. 6,31 euros.
- Vale de bocadillo: 460 pesetas/brutas. 2,76 euros.

1.2. Año 2001:

- Vale de comida: 1.100 pesetas/brutas. 6,61 euros.
- Vale de bocadillo: 500 pesetas/brutas. 3,01 euros.

2. Ayuda bocadillo: dicho concepto se percibirá por día efectivo de trabajo en las cuantías indicadas anteriormente durante los viernes, y días establecidos como de jornada intensiva.

3. Regularización de los importes de ayuda de bocadillo y comida y obsequio de Navidad, correspondientes a 2000, se realizará a razón de 10.100 pesetas (60,70 euros) por empleado, destinándose dicho importe a mejorar el contenido de la cesta de Navidad correspondiente al presente año.

Art. 16. *Horas nocturnas.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, tendrán un incremento de un 30 por 100 sobre su valor.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 75 por 100 del valor hora, si se retribuye económicamente y del 100 por 100 si se compensa en tiempo libre.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor. Estas horas tendrán la consideración de «estructurales».

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número, de acuerdo con lo que marque en cada momento la ley.

Art. 18. *Quebranto de moneda.*—El empleado que efectúe habitual y efectivamente funciones de cobro y/o pagos en metálico, percibirá la cantidad de:

- 2000: 3.937 pesetas/brutas mes.
- Euros: 23,66/mes.

Art. 19. *Prima de domingos y festivos.*—El trabajador que realice jornada de domingo o en día señalado como festivo en el calendario oficial de fiestas, y con independencia del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de:

	2000 Pesetas/brutas	2000 Euros
Jornada completa.....	5.094	30,62
Media jornada.....	2.554	15,35

Art. 20. *Valor hora.*—A efectos de cálculo de las variables de nómina, el valor de la hora tipo se calculará según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario bruto anual}}{1.712} = \text{Hora tipo}$$

Art. 21. *Plus de turno.*—Todo el personal que modifique su horario respecto del normal vigente en su centro de trabajo, percibirá un plus de turno que se fija en las siguientes cantidades:

- 2000: 29.116 pesetas brutas/mes.
- 2000: 174,99 euros/mes.

Art. 22. *Gratificaciones extraordinarias.*—La retribución bruta anual se distribuirá en catorce pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias que se abonarán el 1 de julio y mes de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Art. 23. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo y los procesos productivos, será facultad de la dirección de la empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

Art. 24. *Horarios.*—Los horarios que regirán en el centro de trabajo son los siguientes:

Invierno:

Lunes a jueves: 08,30 a 17,45 horas con menos quince a más treinta minutos de flexibilidad.

Comida: cuarenta y cinco minutos mínimo, hasta hora y media máximo y desde las 13,00 hasta las 14,30 horas.

Viernes: 08,30 a 15,00 horas con menos quince a más treinta minutos de flexibilidad.

Bocadillo: treinta minutos.

Verano (tres meses):

Lunes a viernes: 08,00 a 15,00 horas con más treinta minutos de flexibilidad.

Bocadillo: treinta minutos.

Jornada de verano:

Se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

Art. 25. *Jornada anual.*—La jornada anual para este centro será la que resulte de restar al número de días del año los siguientes conceptos:

- Número de domingos.
- Número de sábados.
- Veintiséis días de vacaciones.
- Catorce fiestas, excepto las que por coincidir en sábados ya hayan sido descontadas en el número de éstas.

Art. 26. *Vacaciones.*—Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de veintiséis días laborables. A estos efectos, el sábado será considerado día no laborable.

La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

El período de disfrute de las vacaciones se entenderá todo el año natural y los diez primeros días del año siguiente.

Art. 27. *Trabajos de superior e inferior grupo.*—El trabajador que realice funciones de grupo superior al que tuviera reconocido, por un período superior a seis meses consecutivos, durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de grupo superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva u organizativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas inferiores correspondientes a su grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 28. *Ascensos.*—En este apartado, ambas partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes.

Art. 29. *Traslados.*—Los traslados de personal a plaza distinta de donde trabaja, podrán ser voluntarios o forzosos.

Se considera voluntario el traslado cuando es acordado libremente entre la empresa y el trabajador a instancia de cualquiera de las partes. Para los traslados de carácter individual que supongan cambio de residencia se estará a lo establecido en la política de la compañía a este respecto.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, artículos 40 y 41.

Art. 29 bis. *Movilidad geográfica.*—1. Se entiende por movilidad geográfica, el traslado a centros de trabajo distintos a que estos presten servicios habitualmente, y que exijan cambio de residencia, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que así lo justifiquen.

2. Dichos traslados podrán promoverse a instancias de los trabajadores o de la empresa. El primer caso, los trabajadores se dirigirán por escrito, a la dirección de la empresa siendo potestativo de la misma el aceptarlo o no.

3. Cuando sea la empresa quien promueva el traslado, se notificará tal decisión a la representación de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días. Durante este plazo, se abrirá un período de consultas de al menos quince días.

Durante el período de consultas, además de analizar las causas que motivan tal iniciativa empresarial, posibles alternativas, se procurará evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores, debiendo de prevalecer, siempre que sea posible, la voluntariedad individual, frente a la imposición del mismo.

4. Entre los acuerdos que se alcancen, deberán contemplarse las compensaciones económicas para los gastos propios y familiares del trabajador, plazo de incorporación al nuevo destino, que no será inferior a treinta días, salvo pacto en contrario, así como las ayudas de gestión para la adquisición en su caso, de vivienda.

5. Si a la finalización del período de consultas, no se alcanza acuerdo alguno entre ambas representaciones, se someterá a la comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos, que resolverá al respecto en el plazo de quince días.

6. Si por traslado, uno de los cónyuges cambiara de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si fuera posible.

7. Los representantes de los trabajadores, así como los trabajadores mayores de cincuenta años, y menores de dieciocho años, no podrán ser trasladados del centro de trabajo, salvo aceptación voluntaria.

Art. 30. *Período de prueba.*—Se establecen los siguientes períodos de prueba en materia contractual:

- a) Empleados de grado doce o superior: seis meses.
- b) Resto de empleados: dos meses.

Art. 31. *Jubilación.*—1. Ambas partes al objeto de fomentar el empleo y contratación de nuevos trabajadores, y sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos, acuerdan proceder a:

1.1. Establecer con carácter de obligatoriedad la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad.

1.2. Establecer con carácter optativo y previa solicitud del empleado, la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años.

2. En ambos supuestos, la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por período de un año.

3. Si a la finalización del citado período de un año, el puesto de trabajo del empleado jubilado no ha sido objeto de amortización, la empresa se compromete a suscribir un contrato de carácter indefinido.

Art. 32. *Período de preaviso.*—1. Todos aquellos empleados cuya intención sea causar baja voluntaria en la empresa deberán comunicar ésta con un preaviso de:

1.1. Empleados administrados con grado doce o superior: treinta días.

1.2. Resto de empleados: quince días.

2. Dicha comunicación deberá de ser efectuada por escrito, y comunicado al departamento de recursos humanos, quien acusará recibo de la misma.

3. El no cumplimiento por parte del empleado de los citados plazos, facultará a la empresa a descontar de su liquidación y finiquito, los días incumplidos de preaviso.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Art. 33. *Incapacidad temporal.*—En caso de incapacidad temporal, la empresa compensará el 100 por 100 del salario bruto durante los quince primeros días. Con posterioridad a dicho período, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto, hasta un máximo de dieciocho meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la empresa, en tanto en cuanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial.

Art. 34. *Excedencias.*—Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 35. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: quince días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: tres días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días, en el supuesto de ocurrir en distinta comunidad de la de residencia del trabajador.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes consanguíneos: cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.
- d) Fallecimiento o enfermedad grave de parientes afines: dos días naturales, ampliables hasta cuatro, en los mismos supuestos del apartado anterior.
- e) Fallecimiento parientes hasta tercer grado de consanguinidad: un día natural, ampliable hasta tres, en las mismas condiciones anteriormente indicadas.
- f) Traslado de domicilio habitual: un día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.

l) Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Art. 36. *Premio jubilación.*—Todos aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y cuatro y los sesenta y cinco años, percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

- Para antigüedades entre diez y catorce años: dos mensualidades de salario bruto.
- Para antigüedades entre quince y diecinueve años: cuatro mensualidades de salario bruto.
- Para antigüedades de veinte y más años: seis mensualidades de salario bruto.

Se entenderá por mensualidad un doceavo de la retribución anual total.

El citado premio no será de aplicación a aquellos empleados regidos por el sistema de méritos, que en función de su grado puedan adherirse, voluntariamente, al plan de jubilación establecido por la empresa.

Art. 37. *Reconocimiento médico.*—Con fines preventivos y de control del estado de la salud de los trabajadores,

anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general.

Art. 38. *Premio por antigüedad.*—Se establecen períodos de diez, veinticinco y cuarenta años de trabajo en la compañía como los necesarios para tener derecho a los premios por antigüedad. En caso de empleados con años de servicios prestados en otras sociedades, pero reconocidos por la compañía a efectos de antigüedad, también le serán tenidos en cuenta para la obtención de estos premios. No se computarán sin embargo, los períodos en situación de excedencia voluntaria o forzosa, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la empresa, con posterior reingreso del empleado.

Obsequios:

- Diez años: juego de lápiz y bolígrafo con la inscripción de KFE grabada.
- Veinticinco años: reloj con una frase conmemorativa grabada.
- Cuarenta años: bandeja con el nombre del empleado y frase conmemorativa.

Art. 39. *Seguridad y salud laboral.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.

Para el cumplimiento en esta materia, se actuará tanto en el campo de la prevención del riesgo, como en el de su control y limitación.

La empresa estará obligada a cumplir las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas legales que sobre esta materia fueran promulgadas. En concreto, proveerá de los medios de protección personal adecuado a los trabajadores, velará por el normal funcionamiento de las instalaciones sanitarias, prácticas de reconocimientos médicos y observará el cumplimiento de las disposiciones legales publicadas en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Art. 40. *Seguro de vida.*—1. Durante la vigencia del presente convenio, todo el personal con contrato de trabajo superior a seis meses o más, disfrutará de un seguro de vida colectivo, que la compañía tiene establecido, y que garantiza los siguientes capitales asegurados:

- a) Dos anualidades de salario bruto, excluida antigüedad, en los casos de incapacidad total o muerte natural.
- b) Cuatro anualidades de salario bruto, excluido asimismo el complemento de antigüedad, en caso de muerte por accidente.

2. En todos los casos, el empleado contribuirá según la siguiente fórmula:

a) Hasta diez millones de capital asegurado, el nivel contributivo por parte del empleado, será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$(\text{Capital asegurado} - 1.500.000 \text{ pesetas}) \times 0,2 \% = \text{Contribución}$$

Tope máximo de 1.500 pesetas/mes. 9,02 euros/mes.

b) De diez millones a 11.500.000 pesetas de capital asegurado, la contribución del empleado será de 1.700 pesetas/mes. 10,22 euros/mes.

c) A partir de 11.500.000 pesetas de capital asegurado, la contribución será de 2.000 pesetas/mes. 12,02 euros/mes.

3. Este seguro tendrá carácter voluntario.

4. Ambas partes revisarán, y en su caso ampliarán anualmente los tramos de capitales asegurados, y nuevas contribuciones.

5. Situaciones de incapacidad temporal: una vez agotado por parte del empleado el período máximo de incapacidad temporal (dieciocho meses), éste deberá optar entre causar baja o mantenerse en alta en la póliza de vida y accidentes colectiva.

Dicha comunicación deberá efectuarse por escrito, y comunicada al departamento de recursos humanos, quien acusará recibo de la misma.

Caso que el empleado opte por permanecer en alta en la referida póliza, éste deberá continuar contribuyendo, de acuerdo a los criterios establecidos en el número 2, del presente artículo.

Art. 41. *Dietas.*—Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos, según el siguiente baremo:

	Pesetas	Euros
a) Desayuno.....	331	1,99
b) Comida.....	2.620	15,75
c) Cena	3.359	20,19

Los importes de b) y c) podrán acumularse hasta un máximo de 6.310 pesetas (37,92 euros) para el año 2000.

Art. 42. *Kilometraje.*—Aquellos desplazamientos efectuados por motivos de trabajo, en los que sea necesario la utilización de vehículo, se reembolsarán a razón de:

1. Uso de vehículo particular: a razón de treinta y cinco pesetas (0,21 euros) por kilómetro.

2. Uso de vehículo de compañía: a razón del 12 por 100 del precio de venta al público del litro de carburante sin plomo normal eurosuper por kilómetro recorrido.

Art. 43. *Obsequio de Navidad.*—Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, recibirá en el mes de diciembre una cesta de Navidad, por un importe de:

- 2000: 24.514 pesetas/brutas.
- 2000: 147,33 euros.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Art. 44. *Graduación de las faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

Art. 45. *Faltas leves.*—Se considerarán faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al trabajo.

Art. 46. *Faltas graves.*—1. Falta no justificada de asistencia al trabajo

2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.

3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4. Solicitar permiso alegando causa inexistente.

5. No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.

6. El quebranto de reserva obligada sin que produzca graves perjuicios.

7. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, que originen averías en los equipos, instalaciones, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas superior a lo normalmente admisible.

8. La reiteración o reincidencia en falta leve.

Art. 47. *Faltas muy graves.*—1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

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

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

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

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Art. 48. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo por término de hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo por término de dieciséis hasta sesenta días o despido.

Art. 49. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores

Art. 50. *Representación de los trabajadores en la empresa.*—El comité de empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, tendrán las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

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 ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la empresa.

3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, siempre, que éstas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la empresa.

4. Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente convenio colectivo, en materia de seguridad y salud.

Asimismo, los miembros del comité de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro, en supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la extinción de

su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas cada uno de los miembros del comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá el cómputo del tiempo sindical, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la empresa.

f) Podrá acumularse anualmente horas sindicales en hasta tres representantes de los trabajadores y con un tope de sesenta y cuatro horas mensuales.

Dicha acumulación deberá de ser comunicada previamente por cada central sindical o agrupación independiente, especificando nombre y apellidos, del representante cedente y cesionario y número de horas cedidas.

Asimismo, y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales en el delegado sindical.

Los miembros del comité de empresa y el delegado sindical, gozarán asimismo de los derechos y obligaciones reconocidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 50 bis. *Representación de los trabajadores en la empresa.*—I. No obstante lo dispuesto en el apartado f) del artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio se podrán acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.

b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa.

c) Dicha bolsa anual será constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

d) Cada una de las centrales sindicales y/o agrupación independiente nombrará, de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de recursos humanos, los siguientes extremos:

1. Escrito de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.

2. La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.

II. Asimismo y mediante el sistema indicado anteriormente se podrán ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en los delegados sindicales. Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los representantes de los trabajadores que ceden las mismas.

III. No obstante, y una vez finalizada la vigencia del presente convenio, no será de aplicación el presente artículo, dado su carácter obligacional, siendo de aplicación a partir de dicho momento lo prevenido en el artículo 50 apartado f).

Art. 51. *Prendas de trabajo.*—La empresa proporcionará a los trabajadores las prendas de trabajo apropiadas para el desempeño de su puesto en las condiciones que se señalan en el cuadro anexo I.

CAPÍTULO VII

Clasificación profesional

Art. 52. *Clasificación profesional.*—1. Se establece la siguiente clasificación profesional de acuerdo con los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: técnicos y titulados de grado superior o medio.

— Jefes administrativos de 1.^a y 2.^a

Grupo II: administrativos.

— Oficiales de 1.^a y 2.^a

— Auxiliares administrativos.

Grupo III: personal auxiliar.

— Telefonista.

— Ordenanza.

— Conserje y personal sanitario.

Ambas partes acuerdan incorporar como anexo II al presente convenio las descripciones de grupos y puestos de trabajo, de acuerdo con los siguientes criterios:

I. Conocimientos.

— Formación.

— Experiencia.

II. Iniciativa/autonomía.

— Marco de referencia.

— Elaboración toma de decisiones.

III. Complejidad.

— Dificultad del trabajo.

— Esfuerzo físico.

— Ambiente de trabajo.

IV. Responsabilidad.

— Gestión.

— Resultados.

— Interrelación.

V. Mando.

Art. 53. *Movilidad funcional. Trabajos de grupo superior.*—1. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales así como la pertenencia a los grupos profesionales definidos en el artículo 52, y conocimientos.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá de estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la empresa comunicar esta situación a la representación social.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Art. 54. *Ámbito personal.*—El artículo 52 referente a clasificación profesional, no será de aplicación a aquellos empleados que se rijan por el sistema de méritos establecido por la dirección de la empresa.

ANEXO I

Ropa de trabajo

	<i>Invierno</i>	<i>Verano</i>
Telefonistas	1 traje chaqueta 1 falda 2 blusas 1 par de zapatos	2 faldas 2 blusas 1 par de zapatos
Ordenanzas	1 traje *(1) 1 pantalón 3 camisas 1 corbata 1 par de zapatos	3 camisas 2 pantalones 1 corbata 1 par de zapatos

Las prendas reseñadas se renovarán anualmente.
*(1) cada dos años.

ANEXO II

Contrataciones

La contratación de empleados del centro de trabajo se efectuará de acuerdo con los términos y condiciones establecidos a continuación para las siguientes modalidades contractuales:

2. Contratos indefinidos: aquellos en los que las partes pactan que sus prestaciones se prolonguen indefinidamente a lo largo del tiempo, sin fijar previamente un término final.

Dentro de los contratos de trabajo indefinido es preciso diferenciar entre:

2.1. Indefinido ordinario.

2.2. Indefinido para el fomento de la contratación.

3. Contratos temporales o de duración determinada: aquellos en los que las partes incluyen, desde el momento mismo de su celebración un término final, o condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su extinción.

3.1. Dichos contratos — temporales o de duración determinada— se rigen por el principio de causalidad, de manera que la duración temporal del contrato se corresponde con el carácter temporal de los trabajos que vayan a ser objeto del mismo.

3.2. Contratos de trabajo temporales o de duración determinada:

a) Obra o servicio determinado.

b) Circunstancias de la producción.

c) Contrato de interinidad.

4. Contratos formativos:

4.1. Tienden a facilitar la inserción laboral de jóvenes, quienes ven obstaculizado su acceso al mundo laboral por la falta de cualificación específica o por su inexperiencia laboral.

4.2. Contratos formativos:

a) Contrato de trabajo en prácticas.

b) Contrato para la formación.

5. Contratos de trabajo a tiempo parcial:

5.1. Son aquéllos celebrados para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al 77 por 100 establecido como jornada anual, o como jornada diaria.

5.2. Modalidades contractuales:

a) Contrato fijo.

b) Contrato de relevo.

6. Forma de los contratos: deberán de constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso:

a) Contratos en prácticas.

b) Contratos para la formación.

c) Contratos a tiempo parcial fijos y de relevo.

d) Contratos de obra o servicio determinado.

e) Contratos temporales de duración determinada cuya duración sea superior a cuatro semanas.

f) Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

1. Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Objeto: facilitar la colocación estable de aquellos trabajadores desempleados y de empleados, sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo.

Colectivo: podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los siguientes grupos:

a) Jóvenes de dieciocho años hasta veintinueve años de edad, ambos inclusive.

b) Parados de larga duración, que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo.

c) Mayores de cuarenta y cinco años de edad.

d) Minusválidos.

e) Trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato formativo.

Vigencia temporal: la referida modalidad de contratación podrá celebrarse desde el 17 de mayo de 1997 hasta el 17 de mayo del año 2001, salvo que por parte del gobierno, se acuerde a la fecha de su vencimiento, su prórroga temporal o su sustitución por otra norma de naturaleza análoga.

2. Contratos temporales o de duración determinada:

2.1. Obra o servicio determinado: en aquellos supuestos en que se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Tal modalidad no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

2.2. Circunstancias de la producción: cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses.

Tal modalidad no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

2.3. Interinidad: cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, derivada de:

— Vacaciones, excedencias, incapacidad temporal hasta el reconocimiento del derecho de invalidez y maternidad.

3. Contratos formativos:

3.1. Contrato formativo en prácticas: podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dieciocho meses.

Retribución:

- Doce primeros meses: 80 por 100 de la retribución establecida en convenio colectivo para una categoría igual o equivalente.
- Seis meses restantes: 90 por 100 de la retribución establecida para dicha categoría.

Si al término del contrato el empleado continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

El número máximo de contratos en prácticas no podrá ser superior al 8 por 100 del total de la plantilla fija del centro de trabajo al momento de la contratación.

4. Contratos para la formación: tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Podrá celebrarse con trabajadores comprendidos entre dieciséis y dieciocho años de edad que carezcan de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas: no se aplicará el máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

Duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

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

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 por tiempo superior a doce meses.

Tal modalidad contractual no se utilizará para la cobertura de puestos fijos.

El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del puesto de trabajo a desempeñar u oficio, siendo acordado por parte de la comisión de formación, y sin que en ningún caso pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

El trabajo efectivo que presta el trabajador en la empresa deberá de estar relacionada con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador contratado no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

A la finalización del contrato, la empresa deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

5. Contrato a tiempo parcial:
 - a) Duración mínima semanal: veinte horas/semana.
 - b) Duración mínima mensual: 80 horas/mes.

Los empleados contratados bajo esta modalidad sólo podrán efectuar aquellas horas extraordinarias exigidas o derivadas de la necesidad de atender pedidos o períodos de producción, ausencias imprevistas, acumulación de tareas, cuya no realización produzca pérdidas materiales, económicas, clientes.

ANEXO III

A la edad de sesenta y cuatro años podrán jubilarse todos aquellos empleados que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 del convenio colectivo, ejerciten tal opción:

En tales supuestos, la empresa se obliga a su sustitución simultánea por otro trabajador inscrito en la oficina de empleo como tal. Este contrato ha de tener una duración mínima de un año, y ha de serlo a tiempo completo, y se celebrará al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la prevista para la acumulación de tareas:

La solicitud de jubilación puede presentarse con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese, si bien el reconocimiento del derecho requiere el cese efectivo en la actividad y la simultánea contratación del nuevo trabajador.

ANEXO IV**Comisión de formación**

Ambas partes acuerdan constituir una comisión de formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo II, de la Resolución de 25 de noviembre de 1993, —Dirección General de Trabajo— por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua.

Dicha comisión de formación estará integrada por tres miembros designados por cada representación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

Segunda. En lo no previsto en el anexo II relativo a contratación laboral, ambas partes se remiten a lo dispuesto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida; Ley 64/1997, de 26 de diciembre, por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo así como la Ley 14/1994 de 1 de junio; y demás normas que los desarrollen o sustituyan.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Dado el carácter obligacional del artículo 29 bis, ambas partes acuerdan prorrogar su aplicación durante la negociación y hasta la firma de un nuevo convenio.

Madrid, 22 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.674/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 22 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 «Distribución de Prensa y Revistas», suscrito por AMADEP (Asociación Madrileña de Distribuidores de Ediciones Periódicas no Diarias), ADIPRENS (Asociación de Distribuidores de Prensa de la Comunidad de Madrid), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. (Código número 2807565).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Distribución de Prensa y Revistas», suscrito por AMADEP (Asociación Madrileña de Distribuidores de Ediciones Periódicas no Diarias), ADIPRENS (Asociación de Distribuidores de Prensa de la Comunidad de Madrid), Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 21 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

V convenio colectivo de «Distribución de Prensa y Revistas» de la Comunidad de Madrid

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por un lado por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (Federación de Trabajadores de Madrid de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego y Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar) y Comisiones Obreras (Federación de Comunicación y Transporte de Madrid región), y por otro, por las asociaciones empresariales AMADEP (Asociación Madrileña de Distribuidores de Ediciones Periódicas no Diarias) y ADIPRENS (Asociación de Distribuidores de Prensa de la Comunidad de Madrid).

CAPÍTULO PRIMERO

Normas generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre las empresas distribuidoras y de transporte de prensa diaria y no diaria, de fascículos coleccionables o no, vídeos o similares, productos editoriales en general, y sus trabajadores, y para los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.

A estos efectos, se consideran empresas distribuidoras y de transporte, las que realicen, como actividad principal, los procesos de distribución, tales como administración, manipulado, expedición, transporte físico a puntos de venta y suscriptores, control de mediciones, cobros, liquidación y pagos, recepción de devolución, almacenaje.

Quedan excluidas del ámbito funcional de este convenio, las empresas cuya actividad principal sea de distribución de libros.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente convenio afectará exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en dichas empresas en los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.

Se exceptúan, sin perjuicio de las establecidas legalmente, las siguientes relaciones jurídicas:

a) Las regidas por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula los altos cargos directivos, y asimismo, los cargos de alta dirección, alto gobierno, y alto consejo, no

comprendidos en la relación especial establecida en el mencionado real decreto.

b) Los profesionales libres sujetos a una relación civil o mercantil con las empresas respectivas, a quienes se encomienden algún servicio sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada ni horario, y que no figuran en la tabla salarial del convenio.

Art. 3.º *Ámbito territorial*.—El presente convenio es de aplicación obligatoria en los centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Art. 4.º *Vigencia y duración*.—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, salvo en lo que se refiere a la materia salarial que retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2000, todo ello con independencia de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La duración del convenio será hasta el 31 de diciembre de 2001, prorrogándose de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con un mes de antelación a la fecha indicada o a la finalización de la prórroga correspondiente.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

La parte que denuncie el convenio deberá notificarlo a cualquiera de las asociaciones empresariales u organizaciones sindicales, en su caso, en los mismos domicilios utilizados para las comunicaciones y convocatorias de la comisión paritaria, previa comunicación a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

Art. 5.º *Compensación y absorción y garantías «ad personam»*.—En estas materias se respetará lo dispuesto por la legislación vigente. No serán compensables ni absorbibles los conceptos de complemento de antigüedad, complemento de nocturnidad y plus penoso, tóxico y peligroso, calculados sobre los salarios establecidos en este convenio.

Art. 6.º *Estructura de la negociación colectiva en el sector*.—Las empresas podrán negociar convenios colectivos en el ámbito respectivo, con estricto respeto de las condiciones pactadas en este convenio.

Cualquier convenio o acuerdo de ámbito inferior a la empresa, deberá respetar igualmente lo pactado en este convenio, como mínimo, considerado en su conjunto y cómputo anual.

Art. 7.º *Comisión paritaria*.—A la firma del presente convenio se creará una comisión paritaria, compuesta por seis representantes de cada parte, no teniendo por qué ser fijos, que tendrán las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Estudio de puestos de trabajo y/o funciones de nueva aparición en el sector.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación u otros organismos competentes.

d) Recibir información y efectuar el seguimiento de las situaciones de crisis que se puedan producir en empresas del sector como consecuencia de cambios de fondos editoriales u otras causas, siendo competencia de esta comisión el estudio y seguimiento de las medidas previstas en la disposición adicional primera para los supuestos de movimientos de fondos y expedientes de crisis.

En caso de que se planteara una situación de crisis que pudiera afectar negativamente al nivel de empleo o a las condiciones de trabajo en cualquiera de las empresas del sector, como consecuencia de una transmisión de fondos editoriales, innovaciones tecnológicas, crisis financieras, o cualquier otra

causa, las empresas afectadas estarán obligadas a comunicar esta situación de forma inmediata a los representantes legales de los trabajadores y/o a la representación sindical en la empresa, en los términos del artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente comunicará esta circunstancia a la comisión paritaria.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.

Los acuerdos de la comisión mixta se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones. En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá acordar el nombramiento de uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes. A las reuniones se podrá convocar a los asesores de las partes con voz, pero sin voto.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo máximo de quince días, desde la convocatoria fehaciente de una de las partes.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.^a

Organización y clasificación del personal

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se derivan del presente convenio, es competencia de las direcciones de las empresas.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de las empresas, los representantes de los trabajadores tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta de los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a las empresas, con carácter previo, a la ejecución de las decisiones que éstas adopten en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización o control del trabajo, así como antes de la ejecución de las medidas para hacer frente a las consecuencias de empleo y condiciones de trabajo del movimiento de fondos que se distribuyan, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Art. 9.º *Clasificación profesional.*—Las presentes clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren, ni excluyen otras ya existentes.

El personal a que se refiere este convenio se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal comercial.
- IV. Personal informático.
- V. Personal de almacenaje y manipulado.
- VI. Personal de servicio y reparto.
- VII. Personal no cualificado.

I. Personal técnico titulado:

a) Titulado de grado superior: es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Cultura, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias características de su profesión.

b) Titulado de grado medio: es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio

de Educación y Cultura, o asimilado por disposiciones legales, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

II. Personal administrativo:

a) Jefe: es quien, dentro de la actividad administrativa de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.^a, de 2.^a o de 3.^a, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

Jefe de 1.^a: es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de su cargo.

Jefe de 2.^a: es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.

Jefe de 3.^a: es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

b) Oficial administrativo de 1.^a: es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza con óptimo aprovechamiento los trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etcétera.

La ejecución de las labores administrativas se desarrollarán con los medios manuales, electrónicos o informáticos puestos a disposición de cada trabajador en cada empresa.

c) Oficial administrativo de 2.^a: es quien, estando en posesión de conocimientos técnicos y prácticos en materia administrativa y conexas, similares a los de un oficial de 1.^a, realiza los trabajos que requieran iniciativa limitada y requiere el auxilio de personal más cualificado para llevarlos a cabo plenamente, desempeñándose con los medios materiales puestos a su disposición por la empresa en cada caso.

d) Auxiliar administrativo: es quien, teniendo conocimientos generales de índole administrativa, y materias conexas, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en funciones como la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía o taquigrafía, siempre que no lleguen a la velocidad mínima de 120 palabras por minuto y los traduzcan directa y correctamente en seis que se considera del nivel de oficial. Desempeñándose para ello con los medios materiales puestos a su disposición por la empresa en cada caso.

e) Telefonista/recepcionista: es quien, atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y el interior, anotando cuantos avisos reciba, realizando asimismo las tareas de recepcionista.

III. Personal comercial:

a) Jefe: es quien, dentro de la actividad comercial de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.^a, de 2.^a o de 3.^a, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

Jefe de 1.^a: es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de su cargo.

Jefe de 2.^a: es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones comerciales de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.

Jefe de 3.^a: es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

b) Difusor: es quien, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos en materia de difusión se encarga fundamentalmente de la asignación de cuotas a los clientes, realizando estudios de mercado, y siendo responsable en esta materia de lo concerniente a lo que la empresa distribuya a sus clientes.

Puede realizar además las funciones administrativas conexas con su ocupación principal.

En el desempeño de su trabajo utilizará los medios manuales, mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición por la empresa.

c) Inspector-promotor de ventas: es quien, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos para la actividad mercantil se encarga fundamentalmente de vigilar la calidad del servicio del cliente resolviendo cuantos problemas administrativos y comerciales puedan surgir en la ejecución del servicio, respecto a clientes y proveedores.

En cumplimiento de sus funciones, el inspector-promotor de ventas se desplaza a los distintos puntos donde se planteen problemas de algún tipo o para cumplir con sus funciones de inspección y promoción, utilizando para ello su propio vehículo, o los medios que la empresa aporte.

IV. Personal informático:

a) Jefe: es quien, dentro de la actividad informática de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.^a, de 2.^a, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

Jefe de 1.^a: es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.

Jefe de 2.^a: es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones informáticas de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.

b) Analista de sistemas (analista): es el licenciado en informática, o titulado superior con la especialidad de informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

Verifica análisis orgánicos de aplicación compleja para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar, su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

- Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Se asimilarán a esta categoría los trabajadores que sin tener la titulación precisa, actualmente estén realizando estas funciones, con amplia experiencia en el puesto y teniendo a su cargo la máxima responsabilidad técnica en esta materia.

c) Analista-programador (técnico práctico en informática): es el trabajador que con los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos precisos y experiencia suficiente ejecuta las tareas técnicas siguientes:

Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y confección de organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos en la solución de los problemas de tratamiento de información, cargas de equipo y confección de sistemas.

d) Programador: es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas, adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operaciones.

e) Operador de sistemas (operador de ordenadores): es quien está encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite a sus superiores las anomalías físicas o lógicas observadas.

V. Personal de almacén y manipulación:

a) Jefe: es quien, dentro de la actividad de almacenaje y manipulación de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.^a, o de 2.^a, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

Jefe de 1.^a: es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.

Jefe de 2.^a: es quien asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de áreas de trabajo específicas en las actividades generales del almacén con autoridad directa sobre los encargados a sus órdenes, cuando la dimensión de la empresa lo requiera.

b) Encargado: es quien, además de las actividades generales del almacén, es responsable y dirige los equipos de trabajo (oficiales, mozos especialistas, mozos y conductores), en

los procesos de producción normales: recepción, confección control de devoluciones, clasificación, retorno de devoluciones, distribución, expedición. Cuida de la disciplina y rendimiento del personal a su cargo, etcétera.

c) Oficial de almacén: es quien a las órdenes de un encargado, bajo su propia responsabilidad, realiza con perfección probada el cuadro de procesos de producción normales en los almacenes, recepción, confección, control de devoluciones, clasificaciones, retorno de devoluciones, distribución, expedición y demás funciones generales de almacén, desarrollándolas con iniciativa propia y con capacidad de controlar un equipo de trabajo dentro de una actividad común.

Se incluye en esta categoría el personal que maneja habitualmente carretillas elevadoras de combustión.

c) Mozo especialista: es el que se dedica a trabajos concretos y determinados, que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

A las órdenes de un encargado o de un oficial dentro de un equipo de trabajo realiza una actividad específica y común, lleva a cabo los procesos de producción normales: recepción y retorno de devoluciones con medios manuales, mecánicos o eléctricos, distribución, expedición, confección, clasificación y procesos de devolución, todo ello con los medios específicos manuales, electrónicos o informáticos, puestos a su disposición por la empresa.

d) Mozo: es el que realiza funciones auxiliares de carga y descarga, traslado de las mercancías, atado y manipulación en la clasificación y ayuda en los procesos de confección, encomendándose también trabajos de limpieza del almacén.

VI. Personal de servicio y reparto:

a) Jefe: es el que lleva la responsabilidad o dirección de las actividades en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.ª o de 2.ª, correspondiendo el primer nivel a la mayor responsabilidad.

Jefe de 1.ª: es quien, a las órdenes de un director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.

Jefe de 2.ª: es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones de servicio o reparto de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.

b) Oficial de mantenimiento: es el trabajador que con conocimientos técnicos amplios en los distintos oficios clásicos se ocupa de la conservación y reparación de los elementos e instalaciones necesarias para el funcionamiento de la empresa.

c) Profesional de oficio de 1.ª: se incluye en esta categoría los trabajadores que ejecuten trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Se comprenderán en esta clase los ebanistas, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, etcétera.

Se adscribirán a esta categoría aquellos que realizan su trabajo con un alto grado de esmero, perfección y rendimiento, y con iniciativa y responsabilidad propia.

d) Profesional de oficio de 2.ª: son aquellos trabajadores que realizan trabajos de la misma índole que los de la categoría anterior, pero con un nivel de rendimiento, perfección y esmero inferior al de un profesional de oficio de 1.ª.

e) Ayudante de oficio: son aquellos trabajadores que, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de primera y segunda.

f) Conductor-repartidor: es el trabajador que realiza la función de colocar la carga dentro de su vehículo, trasladar y entregar a los consignatarios o destinatarios que la empresa le indique así como la documentación correspondiente, dentro de la zona y ruta encomendada, ateniéndose a las especificaciones de su hoja de ruta, o terminal informático, utilizando para ello sus propios medios de automoción o los aportados por la empresa, según contrato.

g) Conductor-repartidor-perceptor: es el trabajador que realiza la función de colocar la carga dentro de su vehículo, trasladar y entregar a los consignatarios o destinatarios que la empresa le indique junto con la documentación correspondiente, dentro de la zona y ruta encomendadas, ateniéndose a las especificaciones de su hoja de ruta o terminal informático, utilizando para ello sus propios medios de automoción, o los aportados por la empresa, según contrato, recogiendo la devolución de los invendidos, cobrando a los consignatarios los importes correspondientes (valiéndose para ello, de los dispositivos mecánicos o automáticos que la empresa le señale), liquidando los mismos, y devolviendo los ejemplares invendidos o productos sobrantes, a la empresa.

Asimismo se entenderán comprendidos dentro de esta categoría aquellos trabajadores que realicen funciones similares a las señaladas en el punto precedente, pero que, por cubrir las ausencias de otros repartidores como correturnos, no tiene asignadas rutas específicas.

h) Conductor-repartidor-perceptor suplente: es el trabajador que estando preparado para la realización de funciones similares a las de conductor-repartidor-perceptor, no tiene asignada ruta específica, sino que debe presentarse al centro de trabajo a efecto de sustituir, en su caso, a algún trabajador de las categorías f), o g), que eventualmente no hubiese acudido al trabajo. Si se precisa sustitución, efectuará la ruta normal del trabajador sustituido, pudiendo en caso contrario ausentarse, dando por terminada su jornada de trabajo.

j) Conductor de vehículo de gran tonelaje: es el trabajador que utilizando su propio vehículo de gran tonelaje (camión), o el aportado por la empresa, según contrato, tiene como misión realizar rutas de largo o corto recorrido, efectuando la recogida de las cargas en los puntos indicados, trasladando la devolución y en general todo lo que suponga traslado de mercancía o publicaciones en gran cantidad.

k) Conductor: es aquel trabajador que conduce un vehículo puesto a su disposición por la empresa, estando sujeto a horario y jornada determinada, encontrándose a disposición de la empresa en todo momento de su jornada laboral.

VII. Personal no cualificado:

a) Conserje: es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Vigilante diurno y nocturno: es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna-nocturna dentro y fuera de las dependencias del establecimiento, casa comercial, o almacenes de la empresa.

c) Ordenanza: es el empleado mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo la suplencia del teléfono y realizar trabajos de oficina tales como franqueo y cierre de la correspondencia, fotocopias, etcétera.

d) Personal de limpieza: es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Art. 10. *Funciones de confianza.*—La empresa podrá designar en razón a cuestiones de confianza, al personal que tenga que desempeñar las funciones de dirección. Dicho per-

sonal no estará sujeto a la normativa de promoción y ascensos, pudiendo ser cesado en su puesto directivo por libre decisión de la empresa.

Se considera específicamente personal de confianza al personal directivo y de jefatura de área, así como las secretarías afectas a éstos.

Este personal, en el supuesto de cese de la función de confianza, será asignado a la categoría profesional que ostentaba antes de ser nombrado para estas funciones, o las que se le hubiera asignado en el contrato de trabajo si se trata de personal de nuevo ingreso.

No será consolidable el complemento que con motivo de ocupar el puesto de confianza se le pudiera haber asignado en el momento de su nombramiento.

Art. 11. *Promoción en el empleo.*—La cobertura de los puestos de trabajo que sea necesario proveer en las empresas del sector, se llevará a cabo siguiendo los criterios de capacitación profesional, antigüedad, y méritos que concurren en los trabajadores, y según el procedimiento y pruebas que se fije en cada convenio o acuerdo de empresa, con respeto a los siguientes criterios:

Deberá colocarse, con una antelación mínima de quince días, un aviso en el tablón de anuncios en el que deberán constar los siguientes extremos sobre el puesto a cubrir:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas.
- d) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas.

Igualmente se tendrán en cuenta las siguientes normas, tanto para cubrir bajas como para nuevas plazas:

- a) Tendrán siempre preferencia en igualdad de condiciones tanto al efectuar pruebas de ascenso como para cubrir vacantes, los empleados de la propia empresa, fuera cual fuese su categoría, aunque con prioridad el de categoría inferior.
- b) A misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la empresa.
- c) En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

SECCIÓN 2.^a

Jornada, horarios, turnos de trabajo y vacaciones

Art. 12. *Jornada laboral.*—1. La jornada de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será de 1.660 horas anuales, equivalente a una jornada semanal de treinta y siete horas y a una media diaria de siete horas y veinticuatro minutos.

El período de descanso previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores será considerado tiempo de trabajo efectivo.

El trabajo se realizará en jornada continuada, de lunes a viernes en prensa no diaria, y de lunes a domingo en prensa diaria.

2. El régimen establecido en los párrafos anteriores será de aplicación directa en todas las empresas de nueva creación, o que carezcan de pactos concretos en materia de distribución de jornada, consecuentemente, se respetarán los acuerdos que existan en las empresas o que puedan concluirse con la representación sindical o de los trabajadores y que determinen una fórmula o sistema distinto de distribución de la jornada.

3. La jornada de trabajo del personal de reparto se entenderá realizada a tarea, obligándose los conductores-repartidores y demás personal de reparto al completo desarrollo de la ruta fijada en su hoja correspondiente o terminal informático.

Dada la peculiaridad del trabajo, que al estar sometido a las incidencias de la fluidez de la circulación, hace imposible la fijación de una hora exacta de finalización de la actividad, no se establece hora determinada para la conclusión de la jornada y en ningún caso se generará derecho a compensación económica extraordinaria por las eventuales prolongaciones de jornada que pudieran derivarse de lo anterior.

En cada empresa se definirá la tarea a realizar, adaptándose a las peculiaridades de los fondos editoriales de cada una de ellas, y al número de puntos de venta que puedan realizarse efectivamente en las jornadas pactadas o que se pacten, respetando, en todo caso, la jornada máxima anual de este convenio y las condiciones más beneficiosas preexistentes.

La jornada laboral máxima será la establecida en el apartado 1 de este artículo siendo igualmente de aplicación lo relativo al respeto de los pactos existentes o que puedan formalizarse en las distintas empresas, en los términos del apartado 2.

La jornada laboral mínima semanal para el personal suplente será de quince horas.

4. Los horarios de entrada para el personal de reparto se adaptarán a las exigencias del sector y serán los que determinen en cada una de las empresas según las necesidades que existan en cada ruta.

Para las rutas ordinarias y con efectos puramente orientativos se fijan los siguientes:

- Para la distribución de prensa diaria, de 03,30 horas a las 05,00 horas.
- Para la distribución de revistas, de 05,30 horas a las 06,30 horas.

5. Los trabajadores disfrutarán de las fiestas oficiales anuales reconocidas.

6. Se fijará el calendario laboral en cada empresa antes del 31 de enero de cada año, negociándolo con los representantes de los trabajadores.

7. Los trabajadores disfrutarán de dos días de libranza por semana de trabajo, salvo el personal de reparto de prensa diaria que tendrá día y tres cuartos por semana, computados en ciclos de cinco semanas, correspondiendo al menos un sábado y un domingo seguidos de libranza en cada ciclo.

8. En el reparto de prensa diaria, se considera no laborable el Sábado Santo por ser día sin edición.

Art. 13. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas. Cuando el trabajador cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte de vacaciones en razón del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo acuerdo individual entre la empresa y el trabajador interesado.

3. La distribución será rotativa entre los trabajadores de año en año, de tal forma que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del turno, pierde esa preferencia en la opción hasta tanto no la efectúen el resto de los trabajadores de la unidad de trabajo.

4. En las empresas se acordarán los turnos de vacaciones, debiendo conocer cada trabajador su período de vacaciones, al menos con una antelación de tres meses sobre la fecha de inicio.

5. Cuando el trabajador hubiera iniciado su período vacacional y sufriera hospitalización durante más de tres días, los días en que se mantuviera la situación de hospitalización no se computarán como días de disfrute de las vacaciones.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—1. En este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a lo que pueda pactarse en los convenios de rango inferior.

2. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario individual, o se compensarán por tiempo equivalente de descanso incrementado en el mismo porcentaje.

CAPÍTULO III

Régimen retributivo

Art. 15. *Disposición general.*—1. Las retribuciones que se fijan en el presente convenio, se entenderán sobre jornada completa, abonándose por meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

2. El pago de las retribuciones mensuales se efectuará, el último día laborable de cada mes, y el pago de las gratificaciones extraordinarias dentro de la primera quincena del mes que corresponda.

3. El total de las remuneraciones anuales pactadas en este convenio se abonará dividiendo en quince pagas al año; esto es, las doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias correspondientes a marzo, junio y diciembre, equivalente a una mensualidad íntegra.

4. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán en proporción al tiempo trabajado devengándose en períodos de doce meses, y podrán abonarse prorrateadas en la retribución mensual por pacto.

Art. 16. *Retribuciones anuales.*—1. Salario base anual: los sueldos o remuneraciones mínimas para el período de 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000, son, para las diferentes categorías profesionales, las que figuran en la tabla salarial para 2000, anexo I.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2001, serán las que figuran en la tabla salarial para 2001, anexo II.

2. Complemento de Comunidad de Madrid: dadas las peculiaridades de la distribución en el ámbito de aplicación territorial de este convenio, se establece este plus que tendrá el valor indicado para cada año en la tabla salarial correspondiente. Este complemento no tiene consideración de salario base.

3. Complemento de antigüedad: el personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía mínima del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, no pudiendo suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco, o más años, y tendrá carácter salarial.

4. Plus de nocturnidad: se abonará el 25 por 100 del salario base a quienes efectúen trabajos nocturnos, por cada hora efectivamente realizada entre las 22,00 horas y las 06,00 horas de la madrugada, salvo el personal de reparto que percibirá únicamente el complemento fijado para este concepto en las tablas.

5. Plus de idiomas: a todos los trabajadores que se les exija en el desarrollo de su labor, el ejercicio de un idioma ex-

tranjero, percibirán un plus mensual por cada idioma que ejerciten que será de 11.549 pesetas en 2000 y de 11.837 pesetas en 2001.

Art. 17. *Dietas y salidas.*—El trabajador que, por motivos del servicio, tenga que desplazarse fuera del municipio estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta de 1.795 pesetas en 2000 y de 1.840 pesetas en 2001.

Si la duración del desplazamiento, por motivos y circunstancias semejantes, exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los correspondientes justificantes así como una cantidad adicional de 2.043 pesetas en 2000 y de 2.094 pesetas en 2001, en compensación de aquellos gastos cuya justificación no sea posible. La empresa determinará en cada caso los niveles máximos en cuanto a manutención y hospedaje.

Para el personal conductor de vehículos de gran tonelaje que realicen desplazamientos de larga duración y que le implique:

a) Efectuar fuera del domicilio de la empresa la comida de medio día y en todo caso cuando el trabajador salga antes de las 12,00 horas y retorne después de las 14,00 horas.

b) Efectuar fuera del domicilio de la empresa la cena, y en todo caso cuando el trabajador salga antes de las 20,00 horas y retorne después de las 22,00 horas.

c) Efectuar fuera del domicilio habitual la pernocta y el desayuno y en todo caso cuando el trabajador efectúe el regreso después de las 24,00 horas.

Se establecen las siguientes dietas para los años 2000 y 2001 respectivamente:

— Comida o cena: 1.795 pesetas. 1.840 pesetas.

— Pernoctación y desayuno: 4.097 pesetas. 4.200 pesetas.

En el supuesto de que se efectuaran gastos superiores a los estipulados en la dieta, bajo la presentación de la factura correspondiente, la empresa abonará la diferencia. La empresa determinará en cada caso los niveles máximos en cuanto a manutención, hospedaje y transporte.

En caso de que para el desplazamiento no utilizase vehículo propio de la empresa, tendrá derecho al abono del importe del billete.

Queda excluido del régimen establecido en los párrafos anteriores el personal de reparto y aquel personal para el que en sus condiciones retributivas se haya contemplado la compensación de los gastos de desplazamiento y ésta figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

Art. 18. *Casos especiales de retribución.*—1. Las empresas abonarán el 100 por 100 de una mensualidad íntegra de salario real por el nacimiento o adopción de cada hijo. Si trabajan los dos padres en la empresa, esta prestación se cobrará a elección de los interesados, por uno de ellos.

Esta prestación se cobrará íntegra cuando cualquiera de los padres tenga un año de antigüedad en la empresa y en los demás casos, la parte proporcional que corresponda.

2. Ausencias retributivas y licencias: el personal de las empresas tendrá derecho, previo aviso y justificación a la licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres e hijos o hermanos.

c) Dos días por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como por nacimiento de hijos.

d) Dos días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres, siempre que exija hospitalización.

- e) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo estrictamente necesario, para atender personalmente asuntos graves o propios que no admitan demora, demostrando su indudable necesidad.

Las situaciones aquí contempladas abarcan hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos b, c y d, las licencias podrán prolongarse hasta cinco días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Estas licencias se concederán de forma inmediata, previa justificación.

Art. 19. *Revisión salarial.*—1. La revisión salarial para el año 2000, que ya figura aplicada en la tabla salarial para ese año (anexo I) es equivalente a la variación real experimentada durante ese año por el índice de precios al consumo (IPC), incrementado en 0,5 puntos. Estas tablas tienen carácter definitivo, al haberse elaborado después de conocido el índice de precios al consumo final del año 2000.

2. La revisión salarial para el año 2001, que ya figura aplicada en la tabla salarial para este año (anexo II), es del 2,5 por 100, equivalente al índice de precios al consumo (IPC) previsto por el gobierno para el año 2001, incrementado en 0,5 puntos.

Finalizado el año, en el mes de enero de 2002, y una vez conocido el índice de precios al consumo (IPC) real del año que publique el Instituto Nacional de Estadística u organismo oficial que lo sustituya, se procederá a la actualización de las tablas con la diferencia hasta el índice de precios al consumo real, incrementado en 0,5 puntos, siempre que el índice real sea superior a la previsión inicial.

El incremento previsto para 2001, se aplicará igualmente para el resto de los conceptos económicos contenidos en el convenio, salvo los suplidos que se revisarán, en su caso, de acuerdo con sus propias reglas.

CAPÍTULO IV

Actividad representativa

Art. 20 *Derechos sindicales.*—1. Las empresas reconocen a los sindicatos legalmente constituidos y respetan el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, aceptando el descuento por nómina de las cuotas sindicales.

2. 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 la reserva de 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.

Art. 21. *Actividad sindical.*—1. Los representantes sindicales podrán acumular mensualmente sus horas sindicales entre ellos, debiendo comunicar fehacientemente a la empresa, dentro de los tres primeros días del mes, las acumulaciones que pudieran llevarse a efecto.

2. Los representantes legales de los trabajadores en las empresas dispondrán del crédito horario y licencias retribuidas por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, en la forma, cantidad y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, más las cuatro horas mensuales por cada representante reconocidas en el I convenio colectivo del sector.

3. La empresa notificará a los representantes sindicales los contratos eventuales realizados, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación. Asimismo, las empresas

informarán, con carácter previo, a los representantes sindicales de cuantos contratos se produzcan en la misma, sanciones graves, muy graves y en todo caso, las que supongan suspensión de empleo y sueldo, despidos y resoluciones de contratos de los trabajadores.

4. Las empresas, facilitarán a los representantes sindicales los derechos de información que contempla la legislación vigente.

5. No se efectuará ningún descuento salarial a los representantes de los trabajadores por el uso de las horas sindicales reguladas en el presente convenio.

6. El límite mínimo establecido por el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, queda reducido a setenta y cinco trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

El delegado sindical que pueda nombrarse en virtud de la reducción de este umbral numérico tendrá las mismas condiciones, capacidad de obrar y derechos que la citada ley orgánica otorga a los delegados sindicales nombrados en las empresas, o en su caso, centros de trabajo, con más de 250 trabajadores.

7. A través de los convenios colectivos de empresa, podrá constituirse el comité intercentros previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá las atribuciones que en el convenio colectivo que lo instituya se determinen.

8. El comité de empresa o delegados de personal serán informados de los siguientes extremos:

a) Simultáneamente a la autoridad competente en los posibles casos de expedientes de crisis o suspensión de pagos. En estos casos se comunicará a dicha autoridad que esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al comité de empresa o delegados de personal para que en el plazo de quince días emita informe sobre el particular.

b) Se facilitará oportunamente al comité de empresa o delegados de personal información suficiente sobre el estado económico de la empresa, en los términos establecidos en la legislación vigente (artículo 64.1.2 del Estatuto de los Trabajadores).

c) La dirección de la empresa, comunicará mensualmente a los representantes de los trabajadores el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior, especificando los departamentos y trabajadores que las han realizado.

9. En todos los centros de trabajo, las empresas dispondrán la colocación de un tablón de anuncios que estará a disposición del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal. También dispondrán de tablón de anuncios las secciones sindicales legalmente constituidas en las empresas.

10. Local sindical. Las empresas facilitarán un local específico o en su caso espacio hábil que permita el ejercicio de las funciones atribuidas a los representantes sindicales y/o de los trabajadores.

11. Se crea una bolsa de horas sindicales de 2.000 horas anuales a distribuir entre los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

Dentro del seno de la comisión paritaria de este convenio, se creará un grupo de estudio para la fijación del régimen de disfrute de esta bolsa de horas, examinando los posibles condicionamientos que puedan serle aplicables, tales como plazo de preaviso, acuerdo de la empresa afectada para su disfrute, duración máxima y mínima del período, número simultáneo de personas que podrían disfrutar el permiso, porcentaje máximo sobre la plantilla de la empresa, limitación de coste máximo, y cuantas otras cuestiones se puedan plantear en este asunto, así como el sistema de comunicación y control de las horas disfrutadas.

Art. 22. *Asamblea de trabajadores.*—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, en los centros de trabajo, convocados por los representantes sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla, en los términos y condiciones previstas en la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Contratación y empleo

Art. 23. *Contrato de trabajo y pluriempleo.*—1. Las empresas deberán cumplir al contratar a sus trabajadores todos los requisitos y procedimientos establecidos legal y/o reglamentariamente a estos efectos.

2. Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores, los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escrito, que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, todo ello conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las empresas se obligan a emplear al menos un dos por ciento de los puestos de trabajo para los trabajadores minusválidos. A tal fin, se elaborarán políticas de efectiva integración en cada una de las empresas en las que sea de aplicación este convenio.

4. Serán de aplicación en todos sus términos las previsiones del artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre control por parte de los representantes de los trabajadores de la contratación en la empresa.

Art. 24. *Régimen de contratación.*—El presente convenio colectivo afecta, tanto al personal fijo, como a todo tipo de trabajadores temporales y a futuros nuevos trabajadores, que deberán ser contratados por las empresas acogándose a las modalidades de contratación que la legislación contemple en cada momento, con las particularidades recogidas en el presente convenio.

Las empresas no podrán mantener una cuota porcentual de contratos temporales, superior al 30 por 100 del total de la plantilla, excluyéndose para el cómputo los contratos por obra, interinos y, en su caso, si quedara alguno vigente, los contratos de lanzamiento de nueva actividad, e incluyéndose en el cómputo los contratos eventuales que sobrepasen los seis meses de duración.

Art. 25. *Contratos eventuales.*—1. Podrán formalizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que se concrete suficientemente la causa o circunstancia que lo justifique.

2. Atendiendo a las características del sector, la duración máxima de estos contratos no podrá exceder de 13,5 meses en un período de dieciocho meses, computados desde la fecha en que se inició el contrato.

La duración máxima podrá alcanzarse en un solo período contractual, mediante prórrogas sucesivas, o mediante distintos contratos dentro del período máximo de dieciocho meses.

3. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán derecho a percibir una indemnización de doce días de salario por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente, en caso de que la duración total, sumando el contrato inicial, sus prórrogas y/o los distintos contratos, sea superior a seis meses dentro de un período de doce meses computados desde el inicio del primer contrato.

En caso de que el límite de seis meses se supere por la suma de varios contratos, la indemnización contemplada en el párrafo anterior se abonará a la extinción del contrato durante cuya duración se haya superado el citado límite, y contemplará la suma de los períodos de servicio anteriores.

4. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán preferencia, dentro de la empresa y frente a aspirantes del exterior, para ocupar puestos de trabajo de carácter indefinido, si se da la necesaria identidad o similitud entre los puestos de trabajo a cubrir y las capacidades de los trabajadores.

5. Los contratos eventuales que se encuentren en vigor en el momento de la firma de este convenio podrán beneficiarse del régimen establecido en este artículo.

Del mismo modo, podrá formalizarse este tipo de contrato, con sometimiento a lo regulado en este precepto, con trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa en virtud de contratos eventuales, aunque ya hubieran alcanzado la duración máxima de seis meses dentro de un período de doce.

En ambos casos, los períodos contractuales previos, o en desarrollo computarán a todos los efectos establecidos en este artículo.

Art. 26. *Bolsa de empleo.*—Por la comisión paritaria de este convenio se estudiará con el Instituto Nacional de Empleo la posibilidad de centralizar las demandas y ofertas de empleo en el sector en una sola oficina, así como las siguientes actuaciones crear un listado de demandantes de empleo que estará permanentemente actualizado y será lo más confidencial posible.

Las cuestiones que puedan plantearse para la aplicación de este artículo así como las actividades tendentes a su eficacia práctica, se examinarán en el seno de la comisión paritaria de este convenio.

Art. 27. *Cese y preaviso.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma, con una antelación mínima 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, la terminación de los contratos, cuando sean de duración superior a seis meses, obligará a éste al abono en la liquidación, del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto en los contratos de interinidad.

La empresa al comunicar al trabajador la denuncia o preaviso por finalización del contrato de trabajo, acompañará a la comunicación, una propuesta de finiquito.

Art. 28. *Indemnizaciones.*—Al finalizar los contratos temporales que tengan prevista una indemnización (contratos de fomento de empleo), si no son renovados, el trabajador percibirá una indemnización de quince días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

Art. 29. *Período de prueba.*—El período de prueba tendrá carácter potestativo para las empresas, y para entenderse

establecido deberá pactarse expresamente en el contrato de trabajo, consistiendo en:

- Seis meses para el personal titulado.
- Tres meses para el resto del personal, a partir del oficial administrativo de 1.^a.
- Un mes para el mozo especialista, oficial de almacén, personal de reparto y auxiliar administrativo.
- Quince días para el personal no cualificado.

Art. 30. *Empresas de trabajo temporal.* — Como principio general, las empresas no contratarán con empresas de trabajo temporal.

Las excepciones que pudieran producirse se acordarán con las representaciones legales de los trabajadores. Estas excepciones serán controladas en su aplicación por las representaciones legales de los trabajadores en el seno de cada empresa, donde se garantizará la aplicación de los niveles salariales de este convenio.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Art. 31. *Reconocimiento médico.* — Las empresas efectuarán con cargo a las mismas, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, que será obligatorio para todos, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente.

El resultado del reconocimiento será entregado a cada trabajador, obligándose la empresa a mantener la confidencialidad de su contenido, realizándose en jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Art. 32. *Seguro colectivo.* — Las empresas contratarán una póliza colectiva de seguro de accidentes, o procederán a revisar la que tuvieran con anterioridad, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales, con efectos desde la fecha de contratación del seguro:

- 5.000.000 de pesetas para los supuestos de muerte por accidente.
- 7.000.000 de pesetas para los casos de invalidez permanente, en los términos establecidos en las condiciones generales de la póliza.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el convenio, convirtiéndose en autoaseguradoras del riesgo en el supuesto de no concertarlo. Una vez concertada la póliza y estando al corriente del pago de la prima correspondiente, la empresa queda liberada de cualquier responsabilidad en todos los supuestos, y particularmente en caso de que la aseguradora rechace dar cobertura a un trabajador concreto o rechace un siniestro, siempre que la empresa no sea responsable de la falta de cobertura.

Art. 33. *Complemento por enfermedad o accidente.* — En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o mutua de trabajo, del personal afectado por el presente convenio, las empresas complementarán las prestaciones correspondientes hasta el 100 por 100 del salario mensual, desde el primer día en caso de que esta situación se origine por accidente de trabajo y desde el cuarto día si la causa es enfermedad.

Si la situación se prolongara más de quince días, el complemento se abonará íntegro desde el primero.

Art. 34. *Prevención de riesgos laborales.* — 1. Declaración general: a partir de las competencias atribuidas a los comités de empresa y delegados de personal respecto a la vigilancia y control de seguridad laboral, se estará a lo dis-

puesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y las normas o reglamentos que lo desarrollan.

2. Comité de seguridad y salud: se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores.

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

Los delegados de prevención en tanto que representantes de los trabajadores tienen derecho al crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores para que puedan realizar las tareas del cargo que representan.

A este crédito no se le imputarán:

- Las horas utilizadas en las reuniones del comité de seguridad y salud.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- Las que dediquen a acompañar a los inspectores de trabajo en las visitas a la empresa y las verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El tiempo que se utilice por convocatorias del empresario para informarles sobre datos producidos en la salud de los trabajadores y otras reuniones referidas a seguridad y salud en la empresa
- Los delegados de prevención tendrán diez horas adicionales de crédito horario remunerado, siempre que las dedique al desarrollo de tales actividades.

El comité de seguridad y salud adoptará sus normas de funcionamiento a través de su propio reglamento interno.

3. Formación: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar los medios y la formación necesaria en materia preventiva adecuada para el ejercicio de sus funciones a los delegados de prevención, y a los trabajadores en general.

Esta formación la proporcionará el empresario por sus propios medios o mediante concierto con otros organismos o empresas acreditadas para ello.

El tiempo dedicado por los trabajadores a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, en los términos previstos por el artículo 19, apartado 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención deberán participar en el diseño de los programas formativos y en la planificación y desarrollo de los mismos, y promover programas de formación de prevención.

Estos planes de formación se evaluarán anualmente y formarán parte del plan de prevención.

4. Evaluación de riesgo y planes de prevención: las empresas deberán efectuar la correspondiente evaluación inicial de riesgos prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, elaborarán un plan de prevención de riesgos laborales que afecte a todas las situaciones de riesgo identificadas en las distintas áreas funcionales de las empresas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, desarrollando una acción permanente para perfeccionar las medidas de prevención existentes y adaptando las medidas de prevención que se hayan adoptado a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias en las que se realiza el trabajo.

5. Principios generales de la actividad de prevención. Las medidas que integran este deber general de prevención, deberán articularse con arreglo a los siguientes principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.

- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

6. Vigilancia de la salud: la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, dentro de los márgenes del artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la periodicidad a la que se refiere este artículo debe ser como máximo anual.

7. Comisión de seguridad y salud en el trabajo: en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo se constituirá una comisión de seguridad y salud en el trabajo en este ámbito y carácter paritario para el seguimiento de los acuerdos del convenio en esta materia.

Art. 35. *Conciliación de la vida familiar y laboral.* — 1. Embarazo: la mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera, puedan producir abortos o deformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La trabajadora podrá optar por la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo según determina la ley.

2. Suspensión del contrato por parto o adopción: en el caso de maternidad o adopción la empresa reconocerá los períodos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo que, en cada caso, establezca la legislación vigente.

3. Lactancia: las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho, a elección de la interesada, diariamente a una hora de reducción de jornada, que podrá dividir en dos fracciones, o por un tiempo equivalente de reducción de la jornada normal, al inicio o finalización de la misma, pudiéndose utilizar estos derechos indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

4. Permiso por adopción internacional: cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado por un tiempo determinado, podrá iniciarse el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, conforme la ley determina. Si fuera necesario un período de estancia superior, la empresa lo considerará como «permiso retribuido», hasta un límite de dos semanas adicionales. Superado este límite, se considerará como «permiso no retribuido».

5. Permiso especial no retribuido por maternidad: aquellas trabajadoras que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operará de forma automática, y una vez finalizado, su incorporación al puesto de trabajo será también automática.

6. Excedencia por maternidad: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por naturaleza como por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante los dos primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, teniendo derecho durante el período restante a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los tres primeros años de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, no así el resto del período que se haya solicitado.

7. Excedencia por cuidado de familiares: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de un año, en las condiciones establecidas legalmente, 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.

8. Reducción de jornada por guarda legal: quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.

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 los menores.

9. Reducción de jornada por cuidado de familiares: 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 no desempeñe actividad retribuida.

Art. 36. *Jubilación.* — 1. Jubilación obligatoria: con objeto de facilitar el acceso al empleo a otros trabajadores, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador afectado, al cumplir esa edad, tenga derecho a acceder a una pensión de la Seguridad Social con el 100 por 100 de su base reguladora, esto es, sin que le sea aplicable deducción alguna sobre la base en virtud de falta de años cotizados.

En caso contrario, la jubilación forzosa se retrasará hasta el momento en que complete los requisitos para acceder a estas prestaciones en los términos antes señalados.

2. Jubilación anticipada: los trabajadores que tengan al menos una antigüedad de quince años en la empresa podrán acceder a determinados premios por anticipar su jubilación sobre la edad ordinaria de jubilación de sesenta y cinco años.

Para acceder a estos premios deberán cumplir, además del mencionado requisito de antigüedad en la empresa, las restantes condiciones establecidas legal o reglamentariamente para acceder a la jubilación anticipada.

El premio consistirá en un cierto número de mensualidades del salario base más plus Comunidad de Madrid previstos en

este convenio para su categoría profesional, incluyendo la prorrata de pagas extras, que se determinarán según la siguiente escala:

Con acuerdo del empresario y según los años completos en los que anticipe la jubilación:

- Cinco años: once mensualidades.
- Cuatro años: nueve mensualidades.
- Tres años: siete mensualidades.
- Dos años: cinco mensualidades.
- Un año: tres mensualidades.

En caso de que el empresario no esté de acuerdo con la jubilación del trabajador la cantidad a recibir por este concepto se reducirá al 50 por 100.

La comunicación de jubilación deberá realizarse por escrito y, al menos, con un mes de preaviso sobre la fecha de cese. En todo caso, existirá un «derecho de retención» por parte del empresario de hasta seis meses; si el empresario hiciera uso de este derecho, deberá incrementar el premio de jubilación en dos mensualidades, si el retraso de la jubilación no supera los tres meses, y en tres mensualidades si supera los tres meses hasta seis.

Este premio se abonará incluido en la liquidación final al ser baja en la empresa.

3. Normativa general: las previsiones del presente convenio en estas materias se establecen sin perjuicio de la regulación legal sobre la jubilación anticipada, contrato de sustitución, y demás normas vigentes o que puedan aplicarse en el futuro.

Art. 37. *Servicio militar.*—El personal comprendido en el presente convenio tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que dure su servicio militar o situación sustitutoria y dos meses más.

Asimismo, el personal que lleve un año prestando servicio al tiempo de ser incorporado al servicio militar o situación sustitutoria, tiene derecho a percibir como si estuviese presente en el trabajo, el importe de las gratificaciones extraordinarias.

Durante el período del servicio militar o situación sustitutoria, los trabajadores percibirán el 25 por 100 del salario siempre que tenga algún hijo a su cargo. El trabajador en esta situación, cuando lo considere necesario, cobrará las retribuciones indicadas.

Art. 38. *Prendas de trabajo.*—1. A los trabajadores comprendidos en los grupos profesionales de almacén y manipulación, servicio y reparto, y no cualificado, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas actividades que el uso viene aconsejado.

La provisión de tales prendas y útiles se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador en número de dos, que se repondrá en sucesivas anualidades, antes del 31 de marzo de cada año.

El personal afectado por este artículo será provisto por parte de la empresa de dos uniformes al año, formados por:

- Uniforme de verano: un pantalón y dos camisas.
- Uniforme de invierno: un pantalón, dos camisas, una chaqueta y un jersey.
- Un par de botas o zapatillas o zapatos cada dos años.

2. Las empresas que por la índole de su trabajo hayan de efectuarlo en medios húmedos facilitarán a su personal calzado, así como ropa impermeable para los que trabajen en lugares donde existan filtraciones.

El detalle de estas prendas y de su período de reposición se fijará en cada empresa que deba suministrarlas, si bien la calidad de los géneros deberá ser tal que en uso normal, las

prendas duren el plazo de vida que se establece sin sufrir grave deterioro.

3. El personal de conducción, además de las prendas a que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo serán provistos de un anorak cada dos años, en lugar de la chaqueta indicada en ese punto.

4. Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de trajes antiácido, así como botas de caucho.

5. Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada.

6. El uso de las prendas de trabajo suministradas por la empresa es obligatorio para el trabajador.

CAPÍTULO VII

Personal de reparto

Art. 39. *Seguridad laboral.*—Para este tipo de trabajos, las empresas contratarán al personal con pleno respeto a las limitaciones que la normativa de circulación establece sobre conductores noveles, y exigiendo un mínimo de dos años de antigüedad en el carnet de conducir.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia del parte de accidentes de trabajo que curse a la entidad aseguradora que corresponda.

Para el personal de nuevo ingreso que desconozca la ruta, se establece un período de aprendizaje que no será inferior a dos días, salvo causas imprevisibles, en los que acompañará al trabajador que realice habitualmente la ruta o será acompañado por otra persona que la conozca suficientemente.

Art. 40. *Tiempos de espera.*—En cada empresa se regulará por convenio, pacto o contrato la posibilidad de compensar los tiempos de espera cuando se demore la carga de la mercancía por motivos ajenos a los trabajadores o en el interés de las publicaciones.

En todo caso se tendrá en cuenta un período de cortesía mutua de treinta minutos a partir de la hora de llegada, durante el que no habrá compensación de ningún tipo.

Art. 41. *Publicaciones sueltas.*—Las empresas podrán determinar en convenio, pacto o contrato la posible compensación que los trabajadores puedan percibir cuando en el reparto de fondos múltiples sujetos a confección en paquetería, se vean obligados a repartir publicaciones sueltas.

Art. 42. *Sobrecargas.*—Los trabajadores no estarán obligados a sobrecargar los vehículos por los que estén contratados por encima del peso máximo autorizado reglamentariamente para el mismo.

Art. 43. *Dobles vueltas.*—Por convenio o pacto se determinará en cada una de las empresas las compensaciones económicas y las condiciones de realización de las segundas vueltas.

Art. 44. *Fondos y puntos de venta.*—1. Las empresas pactarán las jornadas laborales estimadas, sobre la base de los fondos editoriales con los que trabajan y los puntos de venta realizables en una jornada ordinaria, pactándose en cada empresa la compensación económica que ocasionalmente pueda producirse en alguna ruta por exceso de puntos de venta.

2. Cuando en el seno de cada una de las empresas se constante la existencia de rutas, que debido al excesivo número de puntos de venta o suscriptores que las compongan, produzca una manifiesta prolongación de la jornada, la empresa y las representaciones de los trabajadores negociarán las condiciones de ajuste de los trayectos, para obviar el exceso de puntos de venta.

Art. 45. *Quebranto de moneda.*—Se abonará mensualmente el 3 por 1.000 del metálico liquidado en su gestión de cobro de recibos mientras se realice efectivamente esa labor.

Art. 46. *Responsabilidad por utilización de vehículo.*—Los trabajadores que aporten los vehículos en las condiciones previstas legalmente, responden de los daños que puedan irrogarse a terceros como consecuencia de la utilización de su vehículo, viéndose obligado a concertar y mantener en vigor una póliza de seguros que cubra ilimitadamente la responsabilidad civil.

Asimismo, responde de las sanciones que puedan derivarse de infracciones a la normativa del transporte o circulación.

En el supuesto de que se impusiera una sanción al trabajador derivada de la detención del vehículo, en una zona prohibida que coincida con un punto de venta señalado por la empresa, y la infracción se produjese dentro del horario normal del transporte, dicha sanción correrá a cargo de la empresa, autorizando el trabajador a la misma para que impugne dicha sanción por los medios legalmente a su alcance.

Art. 47. *Suplidos de furgoneta.*—En cada empresa se determinará, a través del convenio o pacto, la cuantía de los suplidos que recibirá el trabajador como compensación por los gastos que se le originen por la aportación de su vehículo, manteniéndose este sistema de compensación mientras que la aportación del vehículo sea posible legal o reglamentariamente.

Este suplido deberá garantizar como mínimo la totalidad de los gastos que al trabajador le suponga la aportación de la furgoneta. Este principio general se entiende establecido con las limitaciones y criterios de aplicación regulados en los siguientes apartados:

1.º Tendrán carácter de coste fijo de inversión aquellos necesarios para poner en marcha la furgoneta y que se realicen una sola vez, siendo los siguientes:

a) Precio de adquisición del vehículo, entendiéndose como tal el modelo básico de serie sin elementos extras, salvo que se exijan por la empresa estos elementos.

b) El impuesto sobre el valor añadido (IVA) aplicado sobre el concepto anterior.

c) Gastos de matriculación.

d) Gastos de gestión de compra.

e) Gastos financieros.

2.º Tendrán consideración de gastos fijos anuales los necesarios para poner al vehículo en disposición de funcionar y que se realicen anualmente, siendo los siguientes:

a) Seguro del vehículo.

b) Impuesto de actividades económicas.

c) Impuesto de circulación.

d) Inspección técnica de vehículos.

e) Autorización administrativa.

3.º Tendrán la consideración de gastos variables aquellos que se originen por la utilización del vehículo en la ruta asignada y contemplando los siguientes conceptos:

a) Combustible.

b) Servicio de lubricación.

c) Mantenimiento con trabajos adicionales.

d) Lavados completos.

e) Lavados carrocerías.

f) Gasóleo.

g) Reglajes bomba e inyección.

h) Juego de ruedas (Inspección Técnica de Vehículos).

i) Frenos delanteros (Inspección Técnica de Vehículos).

j) Lavado de bajos.

k) Pequeñas reparaciones (batería, embrague, arranque).

l) Servicio de mantenimiento, quedando excluidos los gastos por accidentes o averías.

4.º Para determinar la cuantía por gastos fijos y variables deberán tenerse en cuenta, además de los conceptos señalados más arriba, el período de amortización o renovación que se exija por la empresa, el número de kilómetros y/o horas estimadas de servicio que deba realizar el trabajador en la ruta que tenga asignada, el valor residual del vehículo, las exigencias técnicas que sobre tipo o modelo establezca cada empresa y otras condiciones que se pacten en las mismas.

5.º El trabajador tendrá derecho a recibir el 100 por 100 del suplido resultante de aplicar los criterios enumerados en el párrafo anterior a los gastos fijos de inversión y gastos fijos anuales según la cuantía que se pacte con la empresa, mientras esté vigente su relación laboral, y la normativa vigente permita la aportación del vehículo por parte del trabajador.

En caso de que no preste servicio efectivo, estos suplidos se percibirán únicamente en los siguientes porcentajes:

a) Incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

— Hasta el tercer día el 0 por 100.

— A partir del cuarto día el 100 por 100.

b) Incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el 100 por 100 desde el primer día.

c) Maternidad: 100 por 100 desde el primer día.

d) Licencia retribuida:

— Matrimonio del trabajador. Enfermedades graves y fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos. Nacimiento de hijos: el 100 por 100.

— Resto de supuestos: el 0 por 100.

e) Horas sindicales: el 100 por 100.

f) Excedencias voluntarias o forzosas, servicio militar, invalidez provisional, huelgas y otros supuestos de suspensión del contrato no contemplados expresamente, el 0 por 100.

g) Casos fortuitos y fuerza mayor ocurridos en tiempo de trabajo, entendiéndose por tales los riesgos catastróficos, actos de terrorismo y análogos, el 100 por 100.

h) Averías: en el caso de que se produzca una avería en el vehículo que tenga una duración superior a tres días, las empresas abonarán el 100 por 100 de los suplidos fijos a partir del cuarto día. En aquellos casos en que la avería se produzca en la jornada laboral, o durante el reparto, las empresas abonarán el 100 por 100 de los suplidos fijos a partir del primer día de la avería. Los trabajadores vendrán obligados a notificar el taller donde se encuentra reparando el vehículo, a requerimiento del empresario.

i) Privación del permiso de conducir:

— Si la retirada del carnet es motivada por la prestación del servicio, el 100 por 100.

— En otro caso, el 0 por 100.

6.º Si la no aportación del vehículo a la prestación del servicio se debiera a causa directamente imputable al trabajador, no se percibirá la parte de suplidos fijos correspondientes al período en cuestión, con independencia de los efectos disciplinarios que pudiera tener en su caso.

7.º El suplido variable sólo se percibirá en el supuesto de efectiva prestación del servicio.

8.º El sistema de valoración de los costes fijos y variables establecidos en los apartados precedentes sólo será de aplicación a los vehículos nuevos que se adquieran con posterioridad a la firma del convenio, procedan de nuevas contrataciones o de la renovación de los vehículos ya existentes. A estos efectos el período máximo para la renovación de los vehículos se fija en diez años, salvo acuerdo entre las partes para renovarlo con anterioridad.

A los efectos de las coberturas anteriormente descritas y durante el período transitorio se tendrá en cuenta la propor-

ción fijada en los convenios colectivos o pactos de empresa ya existentes y en caso de que en los mismos no se definan los valores correspondientes a fijos y variables se entenderá como fijo el 60 por 100 del total de los suplidos percibidos por el trabajador.

Las coberturas mínimas para supuestos especiales previstas en este convenio serán de aplicación desde la firma del mismo a todas las furgonetas.

9.º El suplido fijo de inversión determinado en cada empresa no será revisado dado que compensa unos gastos realizados en un momento determinado.

El suplido fijo anual se revisará de acuerdo con la variación que experimenten los conceptos que los componen en cómputo anual.

El suplido variable será revisable en períodos que, como máximo, serán semestrales, según la variación que haya experimentado el valor medio de los conceptos que lo componen en el período anterior.

10. Los suplidos fijos de inversión y fijos anuales se abonarán prorrateados en doce mensualidades. Los suplidos variables se abonarán en lo que corresponda por el trabajo efectivamente realizado dentro de cada mensualidad.

11. El cómputo diario de los suplidos fijos y variables se realiza de la siguiente manera:

a) El suplido fijo día se calculará dividiendo el coste fijo de inversión asignado a cada año de amortización y coste fijo anual dividido entre los días de trabajo a realizar en el año.

b) El coste variable día se calculará en función del servicio efectivamente realizado según ruta, teniendo en cuenta los conceptos indicados en el apartado 3, y se devengará por día efectivo de trabajo; a efectos de su determinación se estudiará el coste variable de un semestre, dividido entre los días de trabajo previsto en ese período.

12. El sistema de cálculo del suplido de inversión y fijo anual, así como las coberturas establecidas en este artículo se aplicarán igualmente al personal suplente de reparto, como si realizaran normalmente una ruta completa.

El suplido variable sólo se percibirá el día que efectivamente se realice una ruta.

Art. 48. *Retirada del carnet de conducir.*—En el supuesto de que un conductor sufra la retirada del permiso de conducir, bien sea por sentencia firme o resolución de la autoridad competente, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado, la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho surja prestando servicio a la empresa. En ningún caso tal situación puede ser causa de despido, excepto por embriaguez, drogadicción o causas o hechos manifiestamente temerarios.

CAPÍTULO VIII

Formación continua

Art. 49. *Formación profesional.*—Las partes firmantes del presente convenio entienden la formación continua como un factor fundamental en relación con la inversión y los planes de recursos humanos. Asimismo se considera un derecho y una condición laboral que permita el desarrollo de los trabajadores en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, promoción y de desarrollo profesional, por todo lo cual las partes firmantes asumen íntegro el III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000.

Art. 50. *Formación continua.*—A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas en este convenio, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recalificación de los trabajadores y trabajadoras ocupados, así como al resto de colectivos a los que se refiere el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Art. 51. *Ámbito territorial.*—Será el mismo ámbito del presente convenio colectivo.

Art. 52. *Ámbito temporal.*—El presente capítulo extenderá su vigencia en las condiciones generales pactadas en el presente convenio colectivo.

Art. 53. *Ámbito material.*—Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

a) Planes agrupados: son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de ámbito sectorial dirigidos a dos o más empresas, que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria, o decidan incorporarse a un plan agrupado, todo ello de acuerdo con el artículo 9 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

b) Planes de empresa: son aquellos planes específicos solicitados por empresas que elaboren su propio plan formativo y cuenten, al menos con cien trabajadores.

Las empresas que cuenten con un número inferior a cien trabajadores podrán acogerse a planes de formación agrupados, si bien con carácter excepcional y en los supuestos y condiciones que se determinen mediante la correspondiente convocatoria, podrán presentar planes de empresa propios.

También podrán presentar bajo la modalidad del plan de empresa los grupos de empresa, entendiéndose como tales aquellos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz, y cuenten con el mismo número de trabajadores descrito en el primer párrafo, todo ello de acuerdo al artículo 8 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Art. 54. *Elaboración de las acciones formativas.*—1. Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, los planes de formación establecidos en el ámbito material deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Prioridades de las acciones formativas a desarrollar serán principalmente la mejora de la salud y seguridad en el trabajo, reciclaje profesional, formación especializada y mejora de los procesos productivos.

b) Orientación de los colectivos preferentemente afectados: mujeres trabajadoras; trabajadores y trabajadoras no cualificados; trabajadores y trabajadoras con contratos temporales; mayores de cuarenta y cinco años, trabajadores autónomos o subcontratados y, en todo caso, colectivos que concuerden con las prioridades de las acciones formativas.

Los trabajadores que asistan a las acciones formativas deberán haber superado quince días del período de prueba, pero no se establecerán discriminaciones entre trabajadores por su tipo de contrato.

2. Contenido de los planes de formación: todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como contenido mínimo:

a) Objetivos y contenidos del plan de formación y de las acciones a desarrollar.

- b) Colectivo destinatario por categorías y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.
- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos afectados.
- f) Vinculación entre el plan de formación y la promoción y clasificación profesional.

3. Toda la formación que se realice será certificable y además, en los casos en los que sea necesaria la formación a distancia, se garantizará que, al menos, una parte de la misma sea de carácter presencial, además de incluir tutorías y pruebas de seguimiento y evaluación.

Art. 55. *Régimen de los permisos individuales de formación.*—El régimen de estos permisos se ajustará a lo previsto en el artículo 12 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo, sin perjuicio de que se establecerán los siguientes porcentajes de disfrute:

- Para empresas con plantilla hasta treinta trabajadores: un permiso.
- Para empresas con plantilla entre treinta y uno y 100 trabajadores: tres permisos.
- Para empresas con plantilla entre 101 y 200 trabajadores: cinco permisos.
- Para empresas con plantillas que superen los 200 trabajadores: ocho permisos.

Art. 56. *Comisión paritaria de formación.*—Para llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo para los trabajadores y las empresas realmente eficaces, es necesario constituir órganos paritarios adecuados. Por tanto se constituirá una comisión paritaria de formación compuesta por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este convenio colectivo que tendrá entre otras las siguientes funciones:

- a) Velar por lo dispuesto en este capítulo.
- b) Analizar los planes de formación presentados en sus ámbitos.
- c) Acordar las prioridades sectoriales de formación en función de las necesidades detectadas en su ámbito.
- d) Formular las propuestas en relación al establecimiento de niveles de cualificaciones según la formación recibida para su certificación en correspondencia con el sistema nacional de cualificaciones.
- e) Garantizar el derecho a la información de la representación legal de los trabajadores.
- f) Mediar y resolver a petición de las partes las discrepancias que pudieran existir entre la representación legal de los trabajadores y la empresa o empresas afectadas por un plan de formación, o en la concesión o denegación de los permisos individuales de formación.

Se establecerá un calendario de reuniones y/o a petición de las partes se podrán realizar reuniones extraordinarias.

Art. 57. *Información a la representación legal de los trabajadores.*—Todas las empresas o agrupaciones de empresas que deseen realizar planes de formación continua deberán someter el plan o planes a informe de la representación legal de los trabajadores de la empresa o empresas participantes en conformidad en cada caso con el artículo 15 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Art. 58. *Tiempos empleados en la formación continua.*—Los tiempos dedicados por los trabajadores a formación en virtud de planes de formación continua, sean planes de empresa o planes agrupados y que sean específicamente necesarios para su puesto de trabajo, se realizarán dentro de la jornada laboral o se compensarán económicamente o con descansos como jornada ordinaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Supuestos de crisis.*—1. En caso de que se planteara una situación de crisis que pudiera afectar negativamente al nivel de empleo o a las condiciones de trabajo en cualquiera de las empresas del sector, como consecuencia de una transmisión de fondos editoriales, innovaciones tecnológicas, crisis financiera, o cualquier otra causa, la empresa afectada estará obligada a comunicar esta situación de forma inmediata a la representación sindical y/o de los trabajadores, en los términos del artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Simultáneamente comunicará esta circunstancia a la comisión paritaria a los efectos previstos en el artículo 7.º de este convenio.

2. La empresa afectada deberá negociar con el respectivo comité las posibles medidas a adoptar en el seno de la empresa para dar solución a la crisis planteada, fijándose en este convenio mínimo, mejorados para esta negociación, tanto en condiciones económicas como en posibles recolocaciones u otras medidas tales como:

- Estudiar como medida prioritaria, la posibilidad de relocalizar al personal excedente en otras empresas del sector.
- Para el personal con edades próximas a la ordinaria de jubilación, se pactarán en cada caso fórmulas de acceso a la jubilación anticipada, que garantice al menos el 80 por 100 del salario líquido del momento en que se produzca la baja en la empresa, y hasta la obtención de la pensión de jubilación que corresponda a los sesenta y cinco años. El complemento que se pacte podrá ser abonado de forma diferida o capitalizada, a opción del trabajador.

3. Por su parte, la empresa que reciba un fondo editorial, adquirirá el compromiso durante seis meses de que los trabajadores excedentes tendrán preferencia de contratación, desde la fecha de la baja, en caso de que sea necesario y en las condiciones que se pacten que no podrán estar nunca por debajo de las establecidas por la legislación vigente.

El personal excedente, tan pronto como cause baja, deberá notificar por escrito a la empresa adquirente del fondo, su deseo de incorporarse a dicha empresa conforme a lo anteriormente dicho, indicando su grupo profesional y categoría, domicilio y teléfono de contacto.

Durante los tres primeros meses se establece la preferencia de contratación para cualquier supuesto en que sea necesario efectuar una contratación, sea o no motivada por la adquisición del fondo editorial.

Durante los tres últimos meses se establece la preferencia de contratación únicamente en el caso de que el incremento de plantilla tenga su causa en las mayores necesidades de empleo originadas precisamente por la adquisición del fondo editorial. En todo caso se tendrán en cuenta, los siguientes criterios:

- a) La oferta de contratación se hará al personal excedente que pertenezca al grupo profesional del puesto de trabajo a contratar.
- b) Cuando los puestos de trabajo a contratar en la empresa receptora de un fondo editorial, no sean producidos por la recepción de este fondo, sino por otras causas, deberá realizarse la cobertura de estas plazas siguiendo los criterios de promoción interna de empleo establecidos en este convenio.
- c) No será necesario efectuar oferta al personal excedente en los supuestos en que la contratación a efectuar se refiera a contratos interinos para cubrir situaciones de enfermedad, vacaciones, etcétera, y también a los contratos que tengan una duración inferior a un mes.
- d) El derecho a la reincorporación de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria o forzosa, u otra situación legal asimilable será siempre preferente al establecido en

esta disposición adicional, siempre que el trabajador haya solicitado el ingreso y tuviera derecho a ello.

e) No gozarán de derecho preferente, aquellos trabajadores que puedan acceder a la jubilación en cualquiera de sus formas.

4. Sin perjuicio del anterior, las empresas que tengan pactadas condiciones relativas a la corresponsabilidad con otras empresas, se atenderán a lo pactado en sus convenios, en aquello que supere lo previsto en éste.

Segunda. *Garantías en casos de subcontratación.*—1. Las empresas que subcontraten con otras entidades jurídicas, parte de su propia actividad, vendrán obligadas a exigir a las entidades ofertantes la acreditación de las siguientes circunstancias:

a) Presentar la documentación acreditativa de su correcta constitución jurídica.

b) Presentación de la documentación acreditativa de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones salariales y de Seguridad Social.

c) El compromiso del cumplimiento de las condiciones establecidas en el propio convenio de aplicación en la entidad ofertante o, en su defecto, del presente convenio colectivo.

d) La valoración del coste de la contratación de los vehículos a utilizar en el servicio ofertado, se trate de vehículos propiedad de la entidad ofertante o de un tercero.

e) La determinación de ese coste deberá haberse realizado teniendo en cuenta los conceptos recogidos en el artículo 47 del presente convenio colectivo (suplidos de furgoneta) y la Seguridad Social, tanto del régimen general como de los regímenes especiales, incluido el de autónomos.

f) La empresa principal responderá de las obligaciones salariales y de Seguridad Social de forma subsidiaria en caso de incumplimiento por parte de la empresa subcontratada.

2. Para la adjudicación de la subcontratación, las empresas contratantes tendrán en cuenta:

— La creación de ocupación estable, valorando la estabilidad de la plantilla de la empresa subcontratada.

— Las empresas subcontratadas deberán respetar las condiciones materiales, sociales y económicas establecidas en el convenio colectivo de la empresa ofertante y, en su defecto, el presente convenio colectivo.

3. Las empresas comunicarán a los representantes de los trabajadores las razones y condiciones básicas de las subcontrataciones que efectúen.

4. La previa subcontratación de una actividad determinada no podrá utilizarse como causa de una posterior situación de crisis que origine un proceso de reducción de la plantilla a través de expedientes de regulación de empleo.

5. Se establecerá un control y seguimiento de las empresas subcontratadas, estableciendo planes que garanticen los derechos de los trabajadores en misión en las empresas usuarias.

Tercera. *Plus de articulación de la negociación colectiva.*—Ambas partes acuerdan favorecer la negociación colectiva en las empresas del sector, por lo que se crea un nuevo concepto salarial que será de aplicación únicamente en las empresas que no tengan convenio colectivo propio y, en tanto en cuanto no lo tengan, de tal manera que éste concepto desaparecerá de la estructura salarial de la empresa una vez entren en vigor las condiciones económicas negociadas colectivamente en su seno.

Este nuevo concepto salarial se denominará plus de articulación de la negociación colectiva (plus ANC), se abonará prorrateado en las quince pagas establecidas en el artículo 15.3 del presente convenio, teniendo para cada categoría profesional el valor correspondiente.

El importe total para el año 2000 es el equivalente a un 0,5 por 100 de los importes sumados de los conceptos salario base y complemento Comunidad de Madrid, establecidos en las tablas salariales para el año 1999, una vez actualizadas con el índice de precios al consumo real de aquel año, figurando el importe correspondiente a cada categoría profesional en la tabla del anexo III.

Los importes correspondientes al plus de articulación de la negociación colectiva para el año 2001 serán los que figuran en la tabla del anexo IV.

El cálculo de la cuantía de este plus se ha realizado para mantener un diferencial anual acumulado de 0,5 puntos, entre el crecimiento de los salarios garantizados como mínimos para los trabajadores con convenios colectivos de empresa y los salarios garantizados como mínimos para los trabajadores de empresas sin convenio colectivo propio, a favor de estos últimos. Esto es, mientras para aquellos trabajadores los salarios de referencia crecerán el índice de precios al consumo más 0,5 puntos en el año 2000 y en el año 2001, para los trabajadores sin convenio colectivo de empresa los salarios obligatorios por convenio crecerán el índice de precios al consumo más un punto en cada uno de estos años.

La suma de este plus de articulación de la negociación colectiva al resto de las retribuciones establecidas en el convenio actuará como nuevo salario mínimo garantizado para cada una de las categorías profesionales recogidas en el convenio en las empresas o centros de trabajo que no tengan convenio colectivo propio; por tanto, este concepto puede compensarse y absorberse con las condiciones particulares establecidas en estas empresas siempre que sean más favorables para el trabajador en su conjunto y cómputo anual.

El plus de articulación de la negociación colectiva dada su finalidad y la fórmula de determinación de su cuantía, no está incluido en la cláusula de revisión general del artículo 19 de este convenio debiéndose revisar únicamente para que se mantenga un punto de diferencia.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Modificación legal de la jornada máxima de trabajo.*—En caso de que durante el período de vigencia de este convenio se produzca una reducción de jornada acordada mediante norma general o pacto que suponga una jornada anual inferior a la establecida en este convenio, su aplicación en el sector será negociada en la comisión paritaria de este convenio, salvo que por su propia regulación sea de aplicación automática.

Segunda. Se constituye una comisión de estudio que durante la vigencia de este convenio determine la mejor manera de exteriorizar aquellos compromisos de prestaciones sociales del convenio para las que sea legalmente obligatoria la exteriorización.

Esta comisión estará compuesta por cuatro personas, dos de las asociaciones patronales y otras dos de los sindicatos firmantes de este convenio colectivo, constituyéndose e iniciando sus trabajos en los quince días hábiles siguientes a su publicación.

Podrán asistir los expertos que ambas partes determinen para facilitar el trabajo de la comisión.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Vinculación a la totalidad.*—El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que

será nulo y no tendrá efectos en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, invalidase alguno de sus pactos y no aprobase la totalidad de su contenido.

Segunda. *Normativa supletoria.*—En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I

Tabla salarial para 2000

<i>Categorías</i>	<i>Sueldo base</i>	<i>Plus CAM</i>	<i>Total</i>
GRUPO I			
<i>Personal técnico titulado:</i>			
Titulado grado superior	2.424.598	283.343	2.707.941
Titulado grado medio	2.268.141	296.784	2.564.925
GRUPO II			
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.424.598	283.343	2.707.941
Jefe de 2. ^a	2.268.141	296.784	2.564.925
Jefe de 3. ^a	1.976.518	384.637	2.361.155
Oficial administrativo de 1. ^a	1.821.352	404.960	2.226.311
Oficial administrativo de 2. ^a	1.720.273	303.666	2.023.939
Auxiliar administrativo	1.585.322	202.480	1.787.802
Telefonista-recepcionista	1.585.322	202.480	1.787.802
GRUPO III			
<i>Personal comercial:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.424.598	283.343	2.707.941
Jefe de 2. ^a	2.268.141	296.784	2.564.925
Jefe de 3. ^a	1.976.518	384.637	2.361.155
Difusor	1.821.352	404.960	2.226.311
Inspector-promotor de ventas	1.821.352	404.960	2.226.311
GRUPO IV			
<i>Personal informático:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.424.598	283.343	2.707.941
Jefe de 2. ^a	2.281.690	283.235	2.564.925
Analista de sistemas	2.266.958	296.892	2.563.850
Analista-programador	1.976.518	384.637	2.361.155
Programador	1.821.352	404.960	2.226.311
Operador de sistemas	1.686.508	269.902	1.956.410
GRUPO V			
<i>Personal de almacén-manipulación:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.160.180	404.852	2.565.033
Jefe de 2. ^a	1.956.302	404.852	2.361.155
Capataz o encargado	1.821.352	404.960	2.226.311
Oficial de almacén	1.754.039	269.902	2.023.940
Mozo especialista	1.686.616	202.480	1.889.096
Mozo	1.551.665	202.480	1.754.145
GRUPO VI			
<i>Personal de servicio y reparto:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.160.180	404.852	2.565.033
Jefe de 2. ^a	1.956.302	404.852	2.361.155
Oficial de mantenimiento	1.754.038	404.852	2.158.890
Profesional de oficio de 1. ^a	1.754.038	404.852	2.158.890
Profesional de oficio de 2. ^a	1.720.273	303.666	2.023.939
Ayudante de oficio	1.551.665	202.480	1.754.145
Conductor-repartidor-perceptor	1.888.881	337.431	2.226.311
Conductor-repartidor	1.753.930	337.431	2.091.361

[1]

[2]

<i>Categorías</i>	<i>Sueldo base</i>	<i>Plus CAM</i>	<i>Total</i>	
Conductor-repartidor-perceptor suplente	1.888.881	337.431	2.226.311	[1] [3]
Conductor vehículo gran tonelaje	1.754.038	404.852	2.158.890	
Conductor	1.720.273	303.666	2.023.939	

GRUPO VII

Personal subalterno:

Conserje	1.551.665	202.480	1.754.145
Vigilante diurno-nocturno	1.551.665	202.480	1.754.145
Ordenanza	1.551.665	202.480	1.754.145
Personal de limpieza	1.551.665	202.480	1.754.145

[1] Salario total con una hora de nocturnidad: 2.259.969.

Salario total con dos horas de nocturnidad: 2.293.841.

Salario total con tres horas de nocturnidad: 2.327.498.

[2] Salario total con una hora de nocturnidad: 2.158.782.

Salario total con dos horas de nocturnidad: 2.192.654.

Salario total con tres horas de nocturnidad: 2.226.204.

[3] Estas cantidades se abonarán proporcionalmente a la jornada pactada.

ANEXO II

Tabla salarial para 2001

<i>Categorías</i>	<i>Sueldo base</i>	<i>Plus CAM</i>	<i>Total</i>
GRUPO I			
<i>Personal técnico titulado:</i>			
Titulado grado superior	2.485.213	290.426	2.775.639
Titulado grado medio	2.324.844	304.204	2.629.048
GRUPO II			
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.485.213	290.426	2.775.639
Jefe de 2. ^a	2.324.844	304.204	2.629.048
Jefe de 3. ^a	2.025.931	394.253	2.420.184
Oficial administrativo de 1. ^a	1.866.885	415.084	2.281.969
Oficial administrativo de 2. ^a	1.763.280	311.258	2.074.538
Auxiliar administrativo	1.624.955	207.542	1.832.497
Telefonista-recepcionista	1.624.955	207.542	1.832.497
GRUPO III			
<i>Personal comercial:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.485.213	290.426	2.775.639
Jefe de 2. ^a	2.324.844	304.204	2.629.048
Jefe de 3. ^a	2.025.931	394.253	2.420.184
Difusor	1.866.885	415.084	2.281.969
Inspector-promotor de ventas	1.866.885	415.084	2.281.969
GRUPO IV			
<i>Personal informático:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.485.213	290.426	2.775.639
Jefe de 2. ^a	2.338.732	290.316	2.629.048
Analista de sistemas	2.323.632	304.314	2.627.946
Analista-programador	2.025.931	394.253	2.420.184
Programador	1.866.885	415.084	2.281.969
Operador de sistemas	1.728.671	276.649	2.005.320
GRUPO V			
<i>Personal de almacén-manipulación:</i>			
Jefe de 1. ^a	2.214.185	414.974	2.629.158
Jefe de 2. ^a	2.005.210	414.974	2.420.184

<i>Categorías</i>	<i>Sueldo base</i>	<i>Plus CAM</i>	<i>Total</i>
Capataz o encargado	1.866.885	415.084	2.281.969
Oficial de almacén	1.797.890	276.649	2.074.539
Mozo especialista	1.728.781	207.542	1.936.323
Mozo	1.590.457	207.542	1.797.999

GRUPO VI

Personal de servicio y reparto:

Jefe de 1. ^a	2.214.185	414.974	2.629.158	
Jefe de 2. ^a	2.005.210	414.974	2.420.184	
Oficial de mantenimiento	1.797.888	414.974	2.212.862	
Profesional de oficio de 1. ^a	1.797.888	414.974	2.212.862	
Profesional de oficio de 2. ^a	1.763.280	311.258	2.074.538	
Ayudante de oficio	1.590.457	207.542	1.797.999	
Conductor-repartidor-perceptor	1.936.103	345.866	2.281.969	[1]
Conductor-repartidor	1.797.778	345.866	2.143.645	[2]
Conductor-repartidor-perceptor suplente	1.936.103	345.866	2.281.969	[1] [3]
Conductor vehículo gran tonelaje	1.797.888	414.974	2.212.862	
Conductor	1.763.280	311.258	2.074.538	

GRUPO VII

Personal subalterno:

Conserje	1.590.457	207.542	1.797.999
Vigilante diurno/nocturno	1.590.457	207.542	1.797.999
Ordenanza	1.590.457	207.542	1.797.999
Personal de limpieza	1.590.457	207.542	1.797.999

[1] Salario total con una hora de nocturnidad: 2.316.468.

Salario total con dos horas de nocturnidad: 2.351.187.

Salario total con tres horas de nocturnidad: 2.385.685.

[2] Salario total con una hora de nocturnidad: 2.212.752.

Salario total con dos horas de nocturnidad: 2.247.471.

Salario total con tres horas de nocturnidad: 2.281.859.

[3] Estas cantidades se abonarán proporcionalmente a la jornada pactada.

ANEXO III

**Plus de articulación de la negociación colectiva (ANC)
para el año 2000**

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía anual</i>
GRUPO I	
<i>Personal técnico titulado:</i>	
Titulado grado superior	12.957
Titulado grado medio	12.273
GRUPO II	
<i>Personal administrativo:</i>	
Jefe de 1. ^a	12.957
Jefe de 2. ^a	12.273
Jefe de 3. ^a	11.298
Oficial administrativo de 1. ^a	10.653
Oficial administrativo de 2. ^a	9.683
Auxiliar administrativo	8.555
Telefonista-recepcionista	8.555
GRUPO III	
<i>Personal comercial:</i>	
Jefe de 1. ^a	12.957
Jefe de 2. ^a	12.273
Jefe de 3. ^a	11.298

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía anual</i>
Difusor	10.653
Inspector-promotor de ventas	10.653

GRUPO IV

Personal informático:

Jefe de 1. ^a	12.957
Jefe de 2. ^a	12.272
Analista de sistemas	12.267
Analista-programador	11.298
Programador	10.653
Operador de sistemas	9.360

GRUPO V

Personal de almacén-manipulación:

Jefe de 1. ^a	12.273
Jefe de 2. ^a	11.297
Capataz o encargado	10.653
Oficial de almacén	9.683
Mozo especialista	9.039
Mozo	8.393

GRUPO VI

Personal de servicio y reparto:

Jefe de 1. ^a	12.273
Jefe de 2. ^a	11.297

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía anual</i>
Oficial de mantenimiento	10.329
Profesional de oficio de 1. ^a	10.329
Profesional de oficio de 2. ^a	9.683
Ayudante de oficio	8.393
Conductor-repartidor-perceptor	10.653
Conductor-repartidor	10.007
Conductor-repartidor-perceptor suplente	10.653
Conductor vehículo gran tonelaje	10.329
Conductor	9.683

GRUPO VII

Personal subalterno:

Conserje	8.393
Vigilante diurno-nocturno	8.393
Ordenanza	8.393
Personal de limpieza	8.393

ANEXO IV

**Plus de articulación de la negociación colectiva (ANC)
para el año 2001**

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía anual</i>
GRUPO I	
<i>Personal técnico titulado:</i>	
Titulado grado superior	26.885
Titulado grado medio	25.466

GRUPO II

Personal administrativo:

Jefe de 1. ^a	26.885
Jefe de 2. ^a	25.466
Jefe de 3. ^a	23.443
Oficial administrativo de 1. ^a	22.104
Oficial administrativo de 2. ^a	20.093
Auxiliar administrativo	17.751
Telefonista-recepcionista	17.751

GRUPO III

Personal comercial:

Jefe de 1. ^a	26.885
Jefe de 2. ^a	25.466
Jefe de 3. ^a	23.443
Difusor	22.104
Inspector-promotor de ventas	22.104

GRUPO IV

Personal informático:

Jefe de 1. ^a	26.885
Jefe de 2. ^a	25.465
Analista de sistemas	25.454
Analista-programador	23.443
Programador	22.104
Operador de sistemas	19.423

GRUPO V

Personal de almacén-manipulación:

Jefe de 1. ^a	25.466
Jefe de 2. ^a	23.442

<i>Categoría</i>	<i>Cuantía anual</i>
Capataz o encargado	22.104
Oficial de almacén	20.093
Mozo especialista	18.756
Mozo	17.416

GRUPO VI

Personal de servicio y reparto:

Jefe de 1. ^a	25.466
Jefe de 2. ^a	23.442
Oficial de mantenimiento	21.443
Profesional de oficio de 1. ^a	21.443
Profesional de oficio de 2. ^a	20.093
Ayudante de oficio	17.416
Conductor-repartidor-perceptor	22.104
Conductor-repartidor	20.764
Conductor-repartidor-perceptor suplente	22.104
Conductor vehículo gran tonelaje	21.433
Conductor	20.093

GRUPO VII

Personal subalterno:

Conserje	17.416
Vigilante diurno-nocturno	17.416
Ordenanza	17.416
Personal de limpieza	17.416

Madrid, 22 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.677/01)

Consejería de Economía y Empleo

Resolución de 26 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 «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima». (Código número 2808272).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima», suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 15 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.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

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

VII convenio colectivo de «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima» 2000

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se otorga por el comité de empresa de «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima» como órgano colegiado de representación de los trabajadores y los representantes legales de la mencionada empresa con poder suficiente para obligar a la misma.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de aplicación, denuncia y revisión

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.* — El presente convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que durante la vigencia del mismo pertenezcan a la empresa «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima» en la Comunidad de Madrid.

Art. 2.º *Ámbito personal.* — Las normas contenidas en el presente convenio rigen la relación laboral de los trabajadores que durante su período de vigencia estén en alta en la empresa «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima» con excepción de los formalmente excluidos en el párrafo siguiente.

Se excluyen formalmente del ámbito personal los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c) y 2.1, apartado a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos que ocupen puestos directivos o de máxima responsabilidad de área y que acuerden con la empresa un pacto escrito de individualización de la relación laboral, los cuales se regirán por las normas contenidas en su acuerdo individual y por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ámbito temporal.* — El presente convenio se mantendrá vigente desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2000.

Art. 4.º *Revisión y denuncia.* — La denuncia del convenio, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, podrá hacerse durante los últimos sesenta días de vigencia del

mismo, por escrito del que se dará traslado a la otra parte y a la autoridad laboral y que contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión. En caso de que el convenio no se denuncie en dicho plazo se entenderá prorrogado íntegramente por plazos de un año.

Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del primer día del año siguiente al que se realice la denuncia y si han comenzado las deliberaciones, perderá vigencia el contenido obligacional, manteniéndose en vigor el contenido normativo.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.* — Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo en su totalidad y no surtirá efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que les sean propias, declaren la invalidez o nulidad de alguno de sus pactos o no aprobare la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En tal supuesto, las partes negociadoras se comprometen a reunirse en plazo de diez días desde la resolución administrativa o judicial, con objeto de renegociar el contenido global del convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 6.º *Organización del trabajo.* — La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Art. 7.º *Clasificación profesional.* — La clasificación profesional de los trabajadores sujetos al ámbito del presente convenio colectivo está integrada por grupos profesionales, niveles y categorías. Dicha clasificación es enumerativa, no suponiendo la obligación de tener provista toda la enumeración que sigue a continuación si la organización de la empresa no lo requiere.

	Staff	Operaciones	Sistemas	Desarrollo
1	Jefe superior		Téc. sist. senior	Jefe proyecto
2	Titulado especialista		Téc. sistemas	Analista
3	Jefe admivo. 1. ^a secre. dir. bilingüe		Subjefe explot.	Analís.-programa
4	Secretaria depart. jefe admivo. 2. ^a	Jefe de turno jefe guardias	Jefe turno ope. especialista	Programador CONC.-OPOS.
5	Oficial admivo. CONC.-OPOS.	Espec. operac. CONC.-OPOS.	Ope. ordenador CONC.-OPOS.	
6	Aux. admivo. repcionista CONC.-OPOS.	Ope. autorización		
7	Mozo			

Art. 8.º *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales agrupan a los trabajadores según la vía de desarrollo profesional en la que desempeñen su trabajo de acuerdo a su categoría.

Las vías de desarrollo profesional pueden ser:

- Grupo fuera de convenio.
- Staff.
- Operaciones.
- Sistemas.
- Desarrollo.

En caso de promoción interna, el acceso a cada una de estas vías se realiza por la categoría de nivel más bajo en cada una de ellas y será necesario superar un concurso-oposición, compuesto por requisitos y pruebas objetivas para acceder a las categorías de:

- Auxiliar administrativo.
- Recepcionista.
- Oficial administrativo.
- Especialista de operaciones.
- Operador de ordenador.
- Programador.

En la publicación de la convocatoria se hará constar el salario a percibir una vez superado el período de adaptación en el nuevo puesto, que a continuación se indica, y que, como mínimo, incrementará el salario anterior en la diferencia de salario base existente entre el antiguo nivel y el nuevo. Asimismo, se publicarán el horario, los requisitos mínimos, el temario y tipo de pruebas y los componentes del tribunal examinador.

Los períodos de adaptación al nuevo puesto tendrán la siguiente duración:

- Treinta días laborables para las promociones al nivel 6.
- Tres meses naturales para las promociones al nivel 3, 4 y 5.
- Seis meses naturales para las promociones al nivel 1 y 2.

La situación de incapacidad temporal o maternidad suspenderá el período de adaptación.

La no superación del período de adaptación a juicio de la dirección dará lugar a la no consolidación de la nueva categoría y al retorno del trabajador a su puesto de trabajo anterior.

Los empleados promocionados tendrán derecho a percibir el salario base correspondiente al nuevo nivel, una vez superado el período de adaptación, con efectos retroactivos a la fecha de inicio de éste y no más tarde del mes siguiente al que se produzca la confirmación.

Para cubrir las sustituciones no será necesario convocar concurso-oposición, en tanto éstas no sean definitivas y no excedan de cuatro meses. En el caso de que la sustitución se produzca por baja maternal, dicho plazo máximo de cuatro meses podrá ampliarse a cinco si a la referida baja maternal se acumulan períodos vacacionales. En este último caso, podrá prorrogarse la sustitución por el tiempo en que el trabajador sustituido disfrute de excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores que estén realizando una sustitución percibirán como mínimo la diferencia de salario base de su nivel y el de la persona a quien sustituyan en concepto de complemento de puesto de trabajo.

Grupo fuera de convenio: forman este grupo aquellos empleados que con un alto conocimiento de las técnicas que utilizan y/o de la compañía, realizan su trabajo con total autonomía e iniciativa, según amplias directrices emanadas de la dirección de la empresa, debiendo rendir cuentas a ésta de su gestión, y que pacten un acuerdo de individualización de su relación laboral.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones de:

- Subdirector general.
- Director.
- Director adjunto.
- Subdirector.
- Responsable de área.

Grupo desarrollo: forman este grupo los empleados técnicos que orientan su labor al diseño, programación y mantenimiento de software o nuevas tecnologías, con independencia del departamento donde prestan servicio.

Están incluidas en este grupo profesional las categorías de:

- Jefe de proyecto.
- Analista.
- Analista-programador.
- Programador.

Grupo sistemas: forman este grupo los empleados técnicos que orientan su labor al mantenimiento operativo del hardware, de los diferentes procesos y de las comunicaciones, con independencia del departamento donde prestan servicio.

Están incluidos en este grupo profesional las categorías de:

- Técnico de sistemas senior.
- Técnico de sistemas.
- Subjefe de explotación.
- Analista.
- Analista-programador.
- Jefe de turno de explotación.
- Programador.
- Operador especialista.
- Operador de ordenador.

Grupo operaciones: forman este grupo los empleados que orientan su labor a prestar servicios varios, relacionados con la operativa de tarjetas o de atención telefónica para el exterior, con independencia del departamento donde presten dicho servicio.

Están incluidos en este grupo profesional las categorías de:

- Jefe de turno del CUNA.
- Jefe de guardias del CUNA.
- Especialista de operaciones.
- Operador de autorizaciones.

Grupo staff: forman este grupo los empleados que orientan su labor a prestar servicios auxiliares, administrativos o técnicos no informáticos con independencia del departamento donde prestan dicho servicio.

Están incluidos en este grupo profesional las categorías de:

- Jefe superior.
- Titulado especialista.
- Jefe administrativo de 1.ª
- Secretaria de dirección bilingüe.
- Secretaria de departamento.
- Jefe administrativo de 2.ª
- Oficial administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Recepcionista.
- Mozo.

Art. 9.º *Niveles.*—Los niveles agrupan a los trabajadores con categorías asimilables por el grado de responsabilidad, conocimientos y dificultad de las tareas que desempeñan, teniendo cada nivel asignado un salario base según las tablas del anexo I. Las categorías incluidas en cada nivel son las siguientes:

Nivel 1:

- Jefe superior.
- Técnico de sistemas senior.
- Jefe de proyecto.

Nivel 2:

- Titulado especialista.
- Técnico de sistemas.
- Analista.

Nivel 3:

- Jefe administrativo de 1.^a
- Secretaria de dirección bilingüe.
- Subjefe de explotación.
- Analista-programador.

Nivel 4:

- Secretaria de departamento.
- Jefe administrativo de 2.^a
- Jefe de turno CUNA.
- Jefe de guardias.
- Jefe de turno explotación.
- Operador especialista.
- Programador.

Nivel 5:

- Oficial administrativo.
- Especialista de operaciones.
- Operador de ordenador.

Nivel 6:

- Auxiliar administrativo.
- Recepcionista.
- Operador de autorizaciones.

Nivel 7:

- Mozo.

Art. 10. *Movilidad funcional*.—La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se podrá efectuar entre categorías del mismo nivel y sin perjuicio de los derechos económicos y/o profesionales del trabajador, se regirá por la legislación general vigente. No habrá limitación alguna para efectuar dicha movilidad entre las categorías del nivel 1, entre las categorías de técnico de sistemas de nivel 2 y analista del nivel 2, entre las categorías de jefe administrativo de 2.^a y jefe de turno del CUNA del nivel 4, entre las categorías de oficial administrativo y especialista de operaciones del nivel 5, y entre las categorías del nivel 6 con las limitaciones del artículo 8.

El personal del grupo fuera de convenio, por el alto grado de confianza en que está basada su relación laboral individualizada, puede volver al nivel 1, dentro del seno del grupo profesional que le corresponda, y por tanto al ámbito del presente convenio, si aquella confianza se quiebra.

Art. 11. *Categorías*.—Las categorías agrupan a los trabajadores de acuerdo a las funciones que desempeñan y a la finalidad de las mismas. La relación de categorías que se expone a continuación es enunciativa, por lo que no será obligatoria la provisión de todas las enumeradas si la organización del trabajo no lo requiere.

Analista: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, realizan labores de análisis orgánico y funcional y documentación en nuevos proyectos, buscan soluciones informáticas, atienden la puesta en marcha, el mantenimiento y cambios de los procesos reales, optimizando factores de tiempo y calidad y realizando para ello los seguimientos de la planificación establecida. Mantienen relaciones con el exterior. Coordinan, supervisan y animan al equipo que puedan tener a su cargo dedicando atención a su formación.

Analista-programador: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, realizan trabajos de estudio, análisis y seguimiento de los programas en desarrollo, para ello realizan análisis orgánicos, documentación, organigramas, programación, pruebas, implantación en real, seguimiento y mantenimiento de aplicaciones y resolución

de las incidencias que éstas pueden generar tanto en explotación como en las comunicaciones de las redes.

Auxiliar administrativo: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda se ocupan de trabajos administrativos básicos tales como: archivo, mecanografía de documentos, introducción de datos en ordenador, búsqueda de datos y documentos, uso de fax y télex, fotocopadora, etcétera.

Especialista de operaciones: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda (a quien sustituyen de forma plena por ausencia de ésta) y siempre según los procedimientos internos vigentes, realizan tareas especializadas en operaciones con el objeto de prestar un servicio de gestión integral. Con un conocimiento profundo en alguna de las diferentes áreas que gestionan, prestan apoyo a los operadores de autorizaciones, realizando esporádicamente las funciones de éstos si ello fuera necesario para mantener la calidad del servicio.

Jefe administrativo de 1.^a: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, a quien sustituyen de forma plena en ausencia de éste y con un alto grado de autonomía e iniciativa propia, se ocupan de tareas administrativas con total conocimiento de las técnicas necesarias, generan documentos de todo tipo, estadísticas y análisis de las mismas, mantienen relaciones con el exterior y coordinan, supervisan y animan al equipo que pueden tener a su cargo dedicando una especial atención a su formación.

Jefe administrativo de 2.^a: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, a quien sustituyen de forma plena en ausencia de éste y se ocupan de tareas administrativas con conocimiento de las técnicas necesarias, generan documentos de todo tipo, estadísticas y análisis de las mismas, mantienen relaciones con el exterior y coordinan, supervisan y animan al equipo que pueden tener a su cargo dedicando una especial atención a su formación.

Jefe de proyecto: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la dirección y con un alto grado de autonomía, se encargan de la planificación y control de los proyectos que se les encomienden vigilando su desarrollo, calidad técnica y costes. Coordinan, supervisan y animan al equipo técnico que en cada caso se asigne al proyecto, dedicando especial atención a la formación del personal a su cargo. Proponen y presentan nuevas soluciones técnicas y se interesan especialmente de su propia formación de cara al conocimiento de nuevos productos. Para todo ello mantienen las necesarias relaciones internas y externas.

Subjefe de explotación: son aquellos colaboradores que, en dependencia del jefe de área de explotación y con autonomía e iniciativa propia, coordinan y organizan los recursos humanos, equipos informáticos y procesos para asegurar la calidad y continuidad del servicio; se encargan de las previsiones de material consumible y de relaciones con el exterior. Tienen una especial dedicación a la formación del personal a su cargo.

Jefe superior: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la dirección correspondiente, a quien sustituyen de forma plena en ausencia de ésta y con un alto grado de autonomía e iniciativa propia, gestionan diferentes áreas funcionales con total conocimiento de las técnicas necesarias, para ello coordinan, supervisan y animan a un equipo de colaboradores, dedicando una especial atención a su formación.

Jefe de guardias: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda y de la dirección, realizan con habitualidad funciones de jefe de turno del CUNA en parte de su jornada y de especialista de operaciones en la restante.

Jefe de turno del CUNA: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda y de la dirección, coordinan, controlan e impulsan la acción conjunta de todo el equipo de personas que componen el CUNA en su turno correspondiente, dedicando una especial atención a su formación. Controlan el tráfico de llamadas, distribuyéndolas a los diferentes puestos de operador, supervisan el rendimiento, desempeño y productividad de cada operador, dándoles las instrucciones pertinentes para mantener una correcta calidad del servicio, atienden llamadas problemáticas o en caso de saturación del equipo, toman decisiones de tipo operativo y funcional según la normativa interna vigente.

Jefe de turno de explotación: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, coordinan, controlan e impulsan la acción conjunta de todo el equipo de personas a su cargo, supervisando el rendimiento, desempeño y productividad del mismo para mantener una adecuada calidad del servicio y dedicando una especial atención a su formación; se responsabilizan del mantenimiento óptimo de los diversos componentes de la instalación; atienden las incidencias complicadas de las aplicaciones, poniéndolas en conocimiento del departamento correspondiente cuando no las pueden resolver por sí mismos; aseguran el mantenimiento de equipos y líneas telefónicas.

Mozos: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, se ocupan de trabajos de asistencia en general, mensajería, tareas de mantenimiento sencillo, traslado de mobiliario, equipos, listados, cintas y otros consumibles, recepcionan y almacenan mercancía no peligrosa. Para facilitarles dichas labores utilizan los medios mecánicos a su disposición, incluyendo la conducción de vehículos de la empresa.

Oficial administrativo: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente, con autonomía e iniciativa propia, se ocupan de tareas administrativas que conllevan el conocimiento de aplicaciones informáticas a nivel de usuario, técnicas de contabilidad, facturación o costes, técnicas estadísticas y análisis de las mismas, redacción de informes y mecanografía, técnicas de archivo y documentación. Asimismo, pueden mantener relaciones con el exterior.

Operador de ordenador: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, su función es mantener y controlar el correcto funcionamiento de las aplicaciones y conexiones; vigilar y detectar incidencias de equipos y aplicaciones; planificar, preparar, activar y controlar los procesos batch, planificar, obtener y controlar listados y cintas, solucionar incidencias y fallos en procesos en la medida de sus conocimientos técnicos, para todo lo cual realizan las tareas necesarias incluyendo las de mantenimiento y alimentación de periféricos.

Operador de autorizaciones: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, y siempre según los procedimientos vigentes, reciben llamadas procedentes de comercios, entidades y titulares de tarjetas, proceden a comprobación y carga de datos mediante rastreo por pantalla de terminal, gestionan la autorización de transacciones, cursan instrucciones según normativas de uso de tarjetas y resuelven las incidencias sobre terminales que se les plantean o pasan la llamada al especialista de operaciones cuando no la pueden resolver por sí mismos, cursan y reciben télex y fax cuando la normativa así lo exige.

Operador especialista: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda (a quien sustituyen de forma plena por ausencia de ésta), su función es mantener operativos programas y equipos, controlan la red de comunicaciones, el sistema operativo y las diversas aplica-

ciones, planifican y activan los procesos batch, y realizan las tareas necesarias para mantener y asegurar el correcto funcionamiento del hardware y el software de la instalación incluyendo el mantenimiento y alimentación de periféricos.

Programador: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, ejecutan trabajos de programación y pruebas y puesta en real de programas, supervisan y resuelven incidencias en programas en explotación y en las comunicaciones de las redes, elaborando para todo ello la documentación correspondiente.

Recepcionista: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura correspondiente se ocupan de la recepción y distribución de personas, llamadas telefónicas y correo.

Secretaria de departamento: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la dirección del departamento, se ocupan de labores de mecanografía, correspondencia, agenda, recepción de visitas, preparación y asistencia logística de reuniones, fax y télex, archivo y otras tareas administrativas que requieran el uso y conocimiento de las diferentes aplicaciones informáticas; realizando estas tareas para el departamento en general y primando la relación personal con el director del mismo.

Secretaria de dirección: son aquellos colaboradores que, realizan las mismas tareas que la secretaria de departamento, usan habitualmente y con dominio el idioma inglés y teniendo conocimientos de una segunda lengua extranjera.

Técnicos de sistemas: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda, se ocupan de la implantación y mantenimiento de la red, de las comunicaciones, de las bases de datos y otros sistemas en general que se les encomiende. Para ello cuentan en ocasiones con un equipo de colaboradores a los que coordinan, supervisan y animan, dedicando especial atención a su formación. Mantienen relaciones internas y externas.

Técnicos de sistemas senior: son aquellos colaboradores que, en dependencia de la jefatura que corresponda y con alto grado de autonomía, se ocupan de la planificación, implantación y mantenimiento de la red, de las comunicaciones, de las bases de datos y otros sistemas en general. Para ello cuentan en ocasiones con un equipo de colaboradores a los que coordinan, supervisan y animan, dedicando especial atención a su formación. Proponen y presentan soluciones técnicas y se interesan por su propia formación. Mantienen relaciones internas y externas.

Titulado especialista: son aquellos colaboradores que realizan funciones para las que deben estar habilitados por ley mediante titulación oficial. En caso de ostentar la responsabilidad de un servicio con personal a su cargo estarán asimilados al nivel 1.

Art. 12. *Períodos de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Treinta días laborables para los de nivel 7 ó 6.
- Tres meses naturales para los de nivel 5, 4 ó 3.
- Seis meses naturales para los de nivel 2 ó 1.

En cualquier caso la situación de incapacidad temporal o maternidad suspenderá el período de prueba.

CAPÍTULO III

Salario, complementos, pluses y subvenciones

Art. 13. *Salario base.*—El salario base retribuye la prestación de trabajo en abstracto por unidad de tiempo, en función del nivel de cada trabajador, de acuerdo a las tablas del anexo I.

El trabajador percibe dicho salario dividido en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias en junio y diciembre de devengo semestral, media paga extraordinaria en marzo y una cuarta parte de paga extraordinaria en septiembre, ambas de devengo anual.

El salario base de cada trabajador no es compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial o extrasalarial, con las consideraciones del artículo 18.

Art. 14. *Complemento personal*.—El complemento personal retribuye la experiencia, conocimientos y desempeño de cada trabajador, percibiéndose en las mismas pagas extraordinarias y mensualidades que el salario base.

El complemento personal de cada trabajador no es compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial o extrasalarial, con las consideraciones del artículo 18.

El complemento personal anual para 2000 de cada trabajador se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$CP00 = [(SB99 + CP99) \text{ por Incremento } 00] - \text{Tabla SB00}$

Es decir, vendrá constituido por la diferencia entre la suma de su salario base y complemento personal que percibió en el año anterior, incrementada esta suma en función del porcentaje indicado en el artículo 16, menos el salario base que le corresponda según la tabla de niveles del anexo I. La cantidad que resulte denominada complemento personal, se sumará, en lo sucesivo, al salario base para así calcular posteriormente, sobre el total, los incrementos que se pacten.

Art. 15. *Antigüedad*.—La antigüedad que hasta el 31 de diciembre de 1992 venían percibiendo los trabajadores, ha pasado a formar parte de su complemento personal, una vez realizado el incremento salarial de 1993 por aplicación de la operación señalada en el artículo 16 del convenio colectivo de 1993. Dicho concepto fue sustituido, con efectos desde el 1 de enero de 1993, por el complemento de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán dicho complemento de antigüedad.

El mencionado complemento de antigüedad viene constituido por una cantidad anual, denominada módulo de antigüedad, que se percibe por cada tres años de servicio en la empresa y cuyo importe será el que resulte de la tabla del anexo II, en función de la suma del salario base y el complemento personal de cada trabajador.

A partir del 1 de enero de 1993 se ha devengado el primer módulo de antigüedad para aquellos trabajadores que de acuerdo a su antigüedad en la empresa cumplan trienio, no devengándose módulos por trienios cumplidos con anterioridad a dicha fecha, de forma que, para el devengo del primer módulo de antigüedad se tendrá en cuenta la antigüedad efectiva del trabajador, por lo que cumpliendo trienio en 1993, el trabajador tendrá derecho a percibir el primer módulo con efectos desde el 1 de enero de dicho año, en la cuantía que resulte del anexo II. De igual forma se tendrá en cuenta la antigüedad efectiva de cada trabajador, si éste cumple trienio en 1994 ó 1995 para percibir su primer módulo de antigüedad.

El complemento de antigüedad se percibirá prorrateado en las mismas mensualidades y pagas extraordinarias que el salario base y el complemento personal.

Los correspondientes módulos de antigüedad se acumularán en razón del tiempo servido en la empresa y comenzarán a devengarse desde el día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa perderá los derechos adquiridos por este concepto y, en caso de reingreso, la antigüedad se computará desde la nueva fecha de prestación de servicio.

El total del complemento de antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10 por 100 del salario base más el

complemento personal de cada empleado a los cinco años, del 20 por 100 a los quince años, del 30 por 100 a los veinte años y del 40 por 100 a los treinta años de servicio o más.

Art. 16. *Incremento salarial*.—Para el año 2000, los incrementos salariales serán del 3 por 100. Estos incrementos se realizarán sobre la suma del salario base y complemento personal a fecha 31 de diciembre de 1999.

En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC general) para el año 2000 supere el porcentaje del 3 por 100 pactado, según los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondientes al año 2000, se procederá, una vez conocidos los datos oficiales, a revisar el incremento en el porcentaje de diferencia entre el índice de precios al consumo real y el 3 por 100.

Art. 17. *Gratificación diez años*.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán una gratificación extraordinaria, cada diez años de servicio efectivo, por una cuantía equivalente a una mensualidad de su salario base, complemento personal y complemento de antigüedad, sin que esto suponga variación de su salario.

Dicha gratificación se hará efectiva en el mes en que, sucesivamente, se cumplan los referidos diez años de antigüedad efectiva y su devengo no es en ningún caso proporcional al tiempo trabajado.

Art. 18. *Plus graciable*.—La empresa distinguirá de forma totalmente graciable y voluntaria el excelente desempeño o la calidad del trabajo de los empleados que a su juicio lo merezcan, mediante un plus graciable cuya cuantía podrá verse reducida en la cantidad en que se incrementen otros conceptos salariales incluidos los que se practiquen sobre el salario base, el complemento personal y el complemento de antigüedad.

Art. 19. *Subvención comida*.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán en concepto de compensación una subvención de comida cuya cuantía será:

Personal sujeto a turnos de trabajo: la cantidad de 1.170 pesetas por día trabajado en jornada partida.

Personal no sujeto a turnos de trabajo: los trabajadores incluidos en este punto percibirán la compensación desde octubre hasta mayo, ambos inclusive por un importe de 19.890 pesetas mensuales, cantidad ésta calculada en base a 1.170 pesetas por diecisiete días/mes.

Esta cantidad será disminuida dentro del período o mes vencido en 1.170 pesetas por día, coincidente con jornada partida, en los siguientes supuestos:

- Periodos vacacionales.
- Situación de maternidad.
- Incapacidad temporal desde el cuarto día inclusive.
- Ausencias injustificadas al puesto de trabajo.

Asimismo y durante el mes de enero de cada año, los trabajadores podrán elegir la percepción de la citada cantidad, bien en metálico o mediante el sistema de vales restaurante. Dicha elección se considerará vigente por períodos anuales.

Art. 20. *Subvención transporte*.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación percibirán en el mes de enero, en concepto de ayuda extrasalarial, una subvención del 50 por 100 del abono anual de transporte de la Comunidad de Madrid, de la zona donde residan o del que le pueda sustituir por desaparición de éste, previa presentación del cupón correspondiente al ejercicio anterior en el departamento de personal o los cupones de once meses de dicho ejercicio. En caso de presentar menos de once cupones se percibirá el 50 por 100 del coste de los presentados, no ascendiendo en ningún caso la subvención a más del 50 por 100 del coste del abono anual.

Asimismo todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, cuyo salario total sea inferior a 2.750.000 pesetas y que no estén percibiendo subvención transporte percibirán en el mes de enero, en concepto de ayuda extrasalarial, la cantidad de 18.000 pesetas al año por gastos de transporte correspondientes al año anterior siempre y cuando presenten veintiséis tickets «metrobus» de diez viajes. En caso de presentar menos de veintiséis tickets se percibirá la parte proporcional.

Art. 21. *Plus transporte.*—Los trabajadores que efectúen la salida o entrada de su jornada laboral en horas nocturnas en las que no preste servicio el transporte público, salvo el especial nocturno, percibirán la cantidad de 1.247 pesetas por cada día trabajado en dicho horario.

Art. 22. *Subvención formación.*—La empresa subvencionará el 75 por 100 del importe de matriculación y mensualidades con un límite de 15.000 pesetas al mes, de los cursos de inglés y/o francés en los que voluntariamente se matriculen los trabajadores.

Por otro lado, la empresa subvencionará, en concepto de ayuda extrasalarial, el 60 por 100 del importe de matriculación, previa presentación de la factura correspondiente acorde con la legislación vigente, de aquellos cursos que por voluntad propia se matriculen los trabajadores, siempre que dicha subvención a título individual, sea aprobada por la dirección de recursos humanos, la cual tendrá en cuenta las necesidades de la empresa en su decisión, de la que dará traslado al comité de empresa.

En ambos casos, el trabajador deberá aportar certificado de asistencia y aprovechamiento satisfactorio al finalizar cada curso, debiendo reembolsar a la empresa el importe de la subvención en caso contrario.

Art. 23. *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas entre las 10,00 de la noche y las 07,00 de la mañana darán derecho a la percepción de un plus de nocturnidad cuyo importe será una cantidad por hora, calculada en base al 30 por 100 del salario base, más el complemento personal, más el complemento de antigüedad del trabajador. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el área de explotación, percibirán dicho plus por una cuantía mínima de 504 pesetas por cada hora trabajada.

Art. 24. *Plus festivo.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, que por necesidades del servicio o debido a su prestación de trabajo a turnos, presten sus servicios en día festivo que no sea domingo, 25 de diciembre, 1 ó 6 de enero, percibirán un plus por cada hora festiva trabajada calculado en base a un 140 por 100 de su salario base, más el complemento personal, más el complemento de antigüedad del trabajador. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el área de explotación percibirán dicho plus por una cuantía mínima de 2.351 pesetas por cada hora trabajada.

El abono de las cantidades correspondientes a este concepto, serán satisfechas en el recibo de salarios del mes en que se trabajen los días festivos, siempre que éstos sean anteriores al día veinte de cada mes.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, que por necesidades del servicio realicen horas extraordinarias, percibirán una cantidad compensatoria por cada hora extraordinaria trabajada calculada en base a un 175 por 100 de su salario base, más el complemento personal, más el complemento de antigüedad. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el área de explotación, percibirán dichas horas extraordinarias por una cuantía mínima de 2.939 pesetas por hora extraordinaria trabajada.

Si las horas extraordinarias se realizasen en día festivo o domingo la base de cálculo será el 240 por 100 del salario base, más el complemento personal, más el complemento de antigüedad. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el área de explotación percibirán dichas horas extraordinarias por una cuantía mínima de 4.030 pesetas por cada hora extraordinaria trabajada.

El abono de las cantidades correspondientes a horas extraordinarias, serán satisfechas en el recibo de salarios del mes en que se realicen, siempre que estén en poder del departamento de personal, antes del día veinte de cada mes, los formularios justificativos debidamente cumplimentados.

Art. 26. *Momento de pago.*—La compañía se compromete al ingreso de la nómina mensual en la entidad bancaria encargada de su distribución cuatro días laborables antes de la finalización de cada mes.

Las pagas extraordinarias, excepto la de septiembre que se pagará junto con la nómina del mes, se ingresarán en la entidad financiera encargada de su distribución un día antes de la mitad del mes correspondiente.

En caso de imposibilidad del cumplimiento de estos plazos, la compañía deberá informar los motivos al comité de empresa antes de que expiren.

La representación de los trabajadores conoce y acepta el modelo de recibo de salarios al uso en la empresa y ésta se compromete a consultar con el comité de empresa cualquier cambio en dicho modelo.

Art. 27. *Gastos de viaje.*—Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentra el centro de trabajo, percibirá una dieta por valor de 8.156 pesetas por día, distribuida de la siguiente forma:

- 50 por 100 gastos de comida.
- 50 por 100 gastos de cena.

Los gastos de pernoctación y desplazamiento serán por cuenta de la compañía.

Si el trabajador utilizase su propio vehículo la compañía le abonará veintinueve pesetas por cada kilómetro realizado.

CAPÍTULO IV

El tiempo de trabajo

Art. 28. *Jornada anual.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación tendrán una jornada anual de trabajo de 1.720 horas, distribuidas conforme a los artículos que siguen a continuación.

Art. 29. *Vacaciones.*—El período anual en que el personal tendrá que disfrutar de sus vacaciones será el comprendido entre el 15 de enero y el 14 de enero del año inmediatamente siguiente.

Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables para el personal no sujeto a turnos y de treinta y un días naturales para el resto del personal con las siguientes excepciones:

- Para el personal de los turnos de mañana y de tarde del área de explotación, el período vacacional será de veintidós días laborables.
- Para el personal del turno de noche del área de explotación el período vacacional será de dieciocho días laborables.

A elección del trabajador se podrán disfrutar las vacaciones en un máximo de cuatro períodos. La duración y distribución de los referidos períodos de disfrute de las vacaciones serán acordadas entre el trabajador y el director del departa-

mento al que pertenezca. En el caso de que el trabajador solicite sus vacaciones fijando los períodos y fechas de las mismas y la dirección del departamento no conteste en un plazo de treinta días, se entenderán aceptadas, según la solicitud del trabajador, siempre que ésta se encuentre dentro del marco de lo estipulado en este artículo.

De existir desacuerdo entre los trabajadores a la hora de fijar sus respectivos períodos de vacaciones, tendrá prioridad en la elección el trabajador con mayor antigüedad en la compañía. Si dos o más trabajadores tuvieran la misma antigüedad y no fuera posible que disfrutaran sus vacaciones en los mismos períodos, tendrá preferencia en la elección el trabajador con mayor número de hijos y, en su defecto, el trabajador casado. A estos efectos se equiparan las uniones de hecho consolidadas.

Los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los cinco y los dieciséis años tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Si en el momento de la elección estas quincenas estuvieran cubiertas según los criterios anteriores, el director del departamento le asignará sus quincenas en este período, según necesidades del servicio.

Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo (entendiéndose por unidad de trabajo, mismo horario y turno).

La empresa garantiza que al menos el 50 por 100 de los empleados disfrutará su período vacacional entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, el personal que por necesidades del servicio se vea obligado a disfrutar sus vacaciones fuera de dicho período, será gratificado con una bolsa vacacional, de 41.500 pesetas por quincena. La suma de dicha cantidad para el conjunto de empleados de la compañía no podrá superar la cifra de 1.037.500 pesetas anuales. En caso de que ésta se sobrepasara se repartiría proporcionalmente entre los empleados afectados.

Por último si llegado el comienzo del período vacacional el trabajador se encontrase de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, no se computarán dichos días como de vacaciones disfrutadas.

Art. 30. Otros días libres.—Además de las vacaciones anuales, los trabajadores no sujetos al régimen de trabajo a turnos disfrutarán de dos días libres retribuidos al año. El personal sujeto a régimen de trabajo a turnos disfrutará de cuatro días libres retribuidos al año. Las fechas en que se disfrutarán dichos días serán elegidas por acuerdo entre el trabajador y la dirección del departamento, haciéndolos coincidir preferentemente con puentes si el mantenimiento de la calidad del servicio lo permite. Todos los días serán computados como de trabajo efectivo.

Si llegado alguno de estos días libres el trabajador se encontrase de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo no se computarán éstos como disfrutados.

Los trabajadores no sujetos a régimen de trabajo a turnos, disfrutarán libres los días 24 y 31 de diciembre. Al personal sujeto al régimen de trabajo a turnos que preste su servicio en los días 24, 25 ó 31 de diciembre, o 1, o 6 de enero se le abonará una gratificación por cada hora trabajada en cualquiera de estos días, calculada en base a un 200 por 100 de su salario base más su complemento personal más su complemento de antigüedad. Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos que presten sus servicios en el área de explo-

tación, percibirán dicha gratificación por una cuantía mínima de 3.359 pesetas por cada hora trabajada.

Todo el personal dispondrá, independientemente de lo especificado en párrafos anteriores, de un día de permiso retribuido el cual tendrá carácter recuperable y cuyo disfrute y recuperación deberán ser acordados por escrito con el superior inmediato.

La recuperación del citado permiso necesariamente se deberá ajustar a las siguientes limitaciones:

1. La recuperación se realizará en plazos no superiores a dos meses a contar desde el disfrute del permiso.

2. Ésta se realizará a razón como mínimo de una hora de recuperación por día.

3. Dicha recuperación, en el caso del personal sujeto a turnos del CUNA (departamento de operaciones), no podrá efectuarse en domingos y festivos salvo que la jornada laboral del trabajador habitualmente lo contemple como laborables.

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación tendrán derecho a disfrutar de un máximo de diez horas al año de permiso para atención de padres mayores de sesenta años o hijos menores de edad. Tanto el disfrute como la recuperación deberán ser comunicados y acordados por escrito con el superior inmediato y notificado al departamento de personal.

El citado permiso se recuperará, a medida que se vaya disfrutando en un plazo no superior a un mes. Si se disfrutara de una sola vez, su recuperación habrá de tener lugar en el plazo máximo de dos meses desde la finalización del permiso.

Art. 31. Jornada intensiva.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación disfrutarán jornada intensiva desde el lunes de la segunda semana de junio hasta la penúltima semana de septiembre incluida y la última semana del año. Durante estas semanas la jornada será de treinta y cuatro horas y treinta minutos de trabajo efectivo en régimen de trabajo intensivo y de lunes a viernes.

Los trabajadores sujetos a turnos que presten sus servicios en el centro de autorizaciones y que voluntariamente renuncien al disfrute completo de su jornada intensiva en el período señalado en el párrafo anterior, disfrutarán de cuatro semanas de dicha jornada en los meses de junio, julio, agosto y septiembre y de nueve semanas distribuidas a lo largo del resto del año y se les garantizará el disfrute total de sus vacaciones entre los meses de junio a septiembre.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio a juicio de la dirección, renuncien a la jornada intensiva percibirán una compensación equivalente al 118 por 100 de su salario base, más complemento personal y complemento de antigüedad, anuales, dividido por doce. El salario base que para los niveles 7 y 6 se acuerda en la tabla del anexo I, incluye esta compensación cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente por acumulación de tareas, obra o servicio determinado o interinidad para cubrir vacaciones o situaciones de incapacidad temporal y maternidad.

Art. 32. Horario.—Durante la jornada normal, los trabajadores no sujetos al régimen de trabajo a turnos, tendrán un horario partido de ocho horas y quince minutos diarios de lunes a jueves con sesenta minutos de flexibilidad (entrada desde las 08,00 a las 09,00 horas y salida a partir de las 17,15 horas con una pausa para la comida de un mínimo de cuarenta y cinco minutos y un máximo de noventa minutos entre las 13,00 y las 16,00 horas) y de seis horas y treinta minutos los viernes con sesenta minutos de flexibilidad (entrada desde las 07,45 a las 08,45 horas y salida desde las 14,15 a las 15,15 horas). Durante la jornada intensiva estos empleados tendrán un horario de siete horas diarias de lunes a jueves con sesenta minutos de flexibilidad (entrada desde las 07,45 a

las 08,45 horas y salida desde las 14,45 a las 15,45 horas) y de seis horas y treinta minutos los viernes con sesenta minutos de flexibilidad (entrada desde las 07,45 a las 08,45 horas y salida desde las 14,15 a las 15,15 horas).

Los trabajadores de nueva contratación que presten servicio en horario diferente al especificado anteriormente se entenderán sujetos a turnos.

El horario que habitualmente realiza cada empleado no puede ser cambiado unilateralmente por la empresa.

Sólo podrá ser modificado con arreglo al procedimiento regulado en la legislación vigente o mediante acuerdo individual con el trabajador, del que previamente se dará conocimiento al comité de empresa y que necesariamente deberá cumplir los siguientes requisitos cuando afecte a personal no sujeto a turnos:

- La modificación acordada tendrá una compensación mínima de 189.551 pesetas anuales, que se percibirán divididas en doce mensualidades, durante el tiempo que dure dicha modificación, en concepto de plus de disponibilidad.

Para aquellos trabajadores, que hayan de estar a disposición de la compañía fuera de su horario laboral durante el período mensual, y que hayan celebrado acuerdo individual con la compañía, se establece un plus de disponibilidad de 30.000 pesetas mínimas mensuales sin perjuicio del resto de condiciones reguladas en los acuerdos individuales que hayan podido celebrarse entre la empresa y los trabajadores.

- Si el nuevo horario acordado comprende parte del período entre las 19,30 y las 07,00 horas del día siguiente, la necesidad deberá ser justificada al comité de empresa y será necesaria su ratificación.

En ningún caso podrá modificarse el horario de jornada intensiva señalado en el párrafo primero del presente artículo mientras dure la misma, en atención a lo dispuesto en el artículo 32.

Los trabajadores sujetos al régimen de trabajo a turnos tendrán el horario que corresponda a su turno, con respeto en todo caso de la legislación vigente.

Los trabajadores que prestan servicio en el turno de noche del área de explotación y preparación podrán tener un horario diario de hasta nueve horas y treinta minutos normales, sin rebasar los límites de la legislación vigente.

Los trabajadores que prestan servicio en el turno de noche del área de CUNA podrán tener un horario diario de hasta diez horas y treinta minutos normales, sin rebasar los límites de la legislación vigente.

A los trabajadores sujetos a turno del área del CUNA que trabajen, por tenerlo establecido por horario los festivos, si éstos fueran coincidentes con alguno de los días inicialmente señalados como de descanso, tendrán la posibilidad de elegir entre, tener un día de libranza acordado con su superior inmediato y cobrar el plus de festivos, o bien, cobrar las horas trabajadas en el mismo como horas extraordinarias festivas, sin disfrutar en tal caso de día de descanso alguno.

Art. 33. Descansos.—Los trabajadores con jornada continuada disfrutarán de una pausa de quince minutos y los sujetos a régimen de trabajo a turnos con horario partido del CUNA (departamento de operaciones) de diez minutos, en ambos casos el carácter de dichas pausas será de trabajo efectivo. Dichos descansos podrán disfrutarse fuera de los locales de la empresa y su duración no podrá acumularse a ningún otro concepto. El régimen de distribución de dicho concepto será fijado por el responsable del departamento correspondiente.

A estos efectos se considera horario partido, aquel en que existe una interrupción de al menos una hora a lo largo de la jornada de trabajo.

Art. 34. Distribución de la jornada en las áreas de explotación.—Los días de cada mes en que cada trabajador sujeto a turnos de las áreas de explotación prestara servicio se distribuirán por los mismos trabajadores con arreglo a la siguiente normativa:

- a) Se establecen tres horarios (mañana, tarde o noche) que deben cubrirse con el siguiente número de operadores como mínimo cada día de la semana:

Meses de junio, julio, agosto y septiembre:

	L	M	X	J	V	S	D
M	5	5	5	5	5	3	3
T	5	5	5	5	5	3	2*
N	5	5	5	5	4	4	4

Resto del año:

	L	M	X	J	V	S	D
M	5	5	5	5	5	4	4
T	5	5	5	5	5	4	3
N	5	5	5	5	4	4	5

* Estos días deberán prestar servicio dos personas con un año de experiencia en el área de explotación.

Estos mínimos pueden ser reducidos a juicio del director del departamento si se garantiza el mantenimiento de la calidad del servicio, de igual forma podrán aumentarse para atender a necesidades del servicio que deberán ser demostradas por un incremento de la actividad, en este caso se le comunicará al turno interesado y a la dirección de recursos humanos con quince días de antelación y éste lo comunicará a la comisión paritaria del convenio inmediatamente para su modificación.

- b) Excepto en vacaciones o cuando se disfruten días libres, cada operador deberá trabajar los siguientes días cada mes:

Febrero:

- Turno de mañana: diecinueve días.
- Turno de tarde: diecinueve días.
- Turno de noche: quince días.

Resto de meses:

- Turno de mañana: veintiún días.
- Turno de tarde: veintiún días.
- Turno de noche: diecisiete días.

Asimismo los empleados adscritos a estos turnos de trabajo disfrutarán de un día libre dentro de los tres primeros meses del año, el cual será acordado por escrito con su superior inmediato, que tendrá en cuenta las necesidades del servicio.

- c) Cada operador no podrá trabajar más de siete días seguidos en mañana o tarde y seis en noche, sin que en el turno de noche se puedan rebasar las ocho horas diarias de promedio en un período de quince días.

d) El calendario de cada mes deberá ser presentado al responsable de área de explotación antes del día dieciséis del mes anterior firmado por todos los trabajadores afectados y estará sujeto al visto bueno de éste para su validez, dicho visto bueno deberá otorgarse en plazo de cuarenta y ocho horas. En caso de no lograrse acuerdo de distribución entre los trabajadores o de no validación motivada del responsable en segunda propuesta, será éste el que fije el calendario. La denegación de visto bueno deberá fundarse en incumplimiento de los términos del presente artículo.

- e) La renuncia a la jornada intensiva, remunerada según el criterio del artículo 32, es obligatoria para estos trabajadores.

Art. 35. *Tiempo de varios.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación podrán disfrutar de un máximo de noventa minutos al mes, previa comunicación y autorización del responsable correspondiente, para asuntos personales.

Art. 36. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación tendrán derecho, mediando la justificación correspondiente, a los siguientes permisos retribuidos:

- Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo.
- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Tres días naturales por enfermedad grave justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ser discontinuos, siempre que permanezca la causa.

En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer desplazamientos superiores a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.

- El tiempo que dure la hospitalización del cónyuge o hijos con un máximo de tres días que podrán ser discontinuos. En caso de que ambos cónyuges sean empleados de «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima», sólo uno de ellos, a su elección, podrá beneficiarse de este permiso o repartirlo entre ambos.
- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- Dos días naturales en caso de traslado de domicilio habitual.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más días no laborables en la administración pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las 12,00 horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

Las uniones de hecho probadas tendrán las mismas consideraciones que los matrimonios legalmente constituidos a excepción del permiso de dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Art. 37. *Licencias con suspensión de la relación laboral.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar licencias de hasta un mes al año y por una sola vez cada año, debiendo justificar motivo suficiente y con un preaviso de quince días.

En su caso, la negativa de la empresa estará basada en acumulación de tareas, cumplimiento de plazos o causas de fuerza mayor.

Asimismo los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los primeros catorce meses del período de excedencia los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La fecha de reincorporación, a de-

terminar por la empresa, no será en ningún caso superior a sesenta días desde la finalización de dicha excedencia.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Art. 38. *Potestad disciplinaria.*—Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio colectivo, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, la facultad de sancionar a los empleados en virtud de incumplimientos laborales, respetando, en todo caso, los derechos de información de los representantes de los trabajadores.

Art. 39. *Incumplimientos laborales.*—Los incumplimientos laborales se clasifican en faltas leves, graves y muy graves, siendo enunciativa la relación que sigue a continuación:

1. Faltas leves:
 - a) Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada y siempre que haya mediado preaviso por escrito por la acumulación de dos retrasos en el mes anterior.
 - b) La no comunicación con la antelación debida de la ausencia justificada al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - c) La falta de atención y diligencia con personas del exterior.
 - d) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
 - e) La embriaguez ocasional en los locales de la empresa.
 - f) Dormir en el centro de trabajo.
2. Faltas graves:
 - a) La reincidencia en una misma falta leve en plazo de un año.
 - b) La ausencia injustificada al trabajo de uno o dos días.
 - c) El abandono injustificado del centro de trabajo durante la jornada laboral.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente.
 - e) Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.
 - f) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto a los superiores o compañeros.
 - g) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
 - h) Consumir bebidas alcohólicas en el centro de trabajo sin autorización.
3. Faltas muy graves:
 - a) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza en el plazo de un año.
 - b) La ausencia injustificada al trabajo de tres o más días en plazo de un mes.
 - c) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - d) El hurto y el robo en los locales de la empresa.
 - e) Inutilizar o causar desperfectos en máquinas, locales o enseres de la empresa con intención de causar daños.
 - f) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
 - g) Los malos tratos de palabra u obra a cualquier persona de la empresa o que tenga relación con la misma.
 - h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada cuando se cause perjuicio grave a la empresa.

Art. 40. *Sanciones.*—Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita o con suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de diez días a dos meses o con el despido disciplinario.

CAPÍTULO VI

Ventajas sociales

Art. 41. *Seguro de vida y pensiones.*—La empresa aportará las primas necesarias para el mantenimiento de la capitalización del seguro de vida y pensiones en los términos del acuerdo de 14 de junio de 1991 entre el comité de empresa y los representantes de ésta, que se da por reproducido y se mantiene en vigor todas sus cláusulas excepto las escalas de la cláusula E, apartados 1.1 y 1.2 que quedan fijadas de la siguiente manera:

Escala	Importe 2000 pesetas	Nivel
Hasta 25 años	3.104	
De 26 a 35 años	4.654	
De 36 a 65 años	6.204	
A	4.962	Fuera convenio
B	4.344	1 y 2
C	3.723	3 y programadores
D	3.104	4, 5, 6 y 7

Se acuerda que el capital del seguro de vida sea de 3.000.000 de pesetas. Para todos los empleados.

Art. 42. *Seguro médico.*—La empresa aportará, a excepción de los trabajadores contratados eventualmente por acumulación de tareas, obra o servicio determinado o interinidad para cubrir vacaciones o situaciones de incapacidad temporal o maternidades, las primas necesarias para el mantenimiento de un seguro médico privado en las mismas condiciones y con las prestaciones que existían hasta la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Dicha póliza dará cobertura a los empleados, cónyuge e hijos menores de treinta años. Para que los hijos mayores de dieciséis años tengan la cobertura anteriormente descrita se deberá aportar certificado de no percibir, en el supuesto de que trabajen, una retribución superior al salario mínimo interprofesional para mayores de dieciocho años, de ser solteros y que convivan con sus padres. Las uniones de hecho probadas tendrán las mismas consideraciones.

Un eventual cambio de la compañía aseguradora deberá ser consultado con el comité de empresa.

Art. 43. *Ayuda médica.*—La empresa dotará un fondo de 675.000 pesetas anuales para ayuda a los trabajadores que hayan tenido gastos sanitarios por la cuantía no cubierta por la Seguridad Social ni por el seguro médico privado y que acrediten mediante certificado de facultativo la necesidad de la intervención y el gasto realizado mediante factura acorde con la legislación vigente. Este fondo se distribuirá cada año de acuerdo con el comité de empresa de forma proporcional al importe total de las facturas presentadas sin que la ayuda sobrepase el 60 por 100 de ninguna de ellas.

En la ayuda quedan incluidos los cristales graduados de gafas y las intervenciones odontológicas, prótesis y ortopedias en lo no cubierto por el seguro médico de empresa y quedan

excluidos los gastos farmacológicos a excepción de los que se deriven de fármacos que no puedan ser recetados por el servicio médico de la compañía, por necesidad de una inspección por parte de la Seguridad Social, que serán incluidos dentro de la ayuda médica.

Art. 44. *Ayuda escolar.*—En el mes de octubre, la empresa abonará a cada trabajador una cantidad de 18.000 pesetas por hijo menor o igual de dieciocho años, como ayuda de gastos de matrícula escolar y libros, siempre y cuando no perciban remuneración alguna por ningún concepto, salvo prestaciones asistenciales.

Para los trabajadores que tengan hijos discapacitados menores de veinticinco años, se establece en igual término que los anteriores, una cantidad de 50.000 pesetas y siempre y cuando el grado de minusvalía acreditado sea mayor o igual a un 33 por 100.

Art. 45. *Formación.*—De conformidad con lo prevenido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación personal y promoción profesional, la empresa facilitará en la medida de lo posible la modificación temporal de las condiciones de trabajo de aquellos empleados que cursen estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales.

En este sentido, los trabajadores que cursen estudios académicos o asistan a cursos de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo o para adaptación de su horario normal de trabajo, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

Asimismo, tendrán derecho a la concesión de permiso retribuido, por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

La empresa elaborará anualmente un plan de formación profesional que atienda a las necesidades de los trabajadores para adaptarse a las mejoras tecnológicas o de calidad del servicio, del que se dará cumplida información al comité de empresa. Asimismo la empresa se compromete a elaborar un calendario en el que se intentará establecer una distribución equitativa de la formación, del que también se dará conocimiento al comité de empresa.

Art. 46. *Anticipos.*—En concepto de anticipos de nómina, la empresa pondrá a disposición del comité de plantilla una cantidad mensual de 1.700.000 pesetas, que se solicitará a través del comité de empresa, con las siguientes limitaciones:

- Los empleados fijos podrán solicitar, siempre que no tengan pendiente de devolución cantidad de anticipos anteriores, una cantidad máxima de un 40 por 100 del importe indicado, a devolver en un período no mayor a dieciocho meses o veinticuatro en el caso de trabajadores con salarios anuales inferiores a 3.100.000 pesetas.

Estas cantidades se podrán acumular en meses sucesivos si no se ha cubierto en los tres meses anteriores.

En el supuesto que dichos anticipos generarán ingresos a cuenta a la hacienda pública, éstos serán a cargo de los trabajadores.

- Los empleados con contrato temporal podrán solicitar un máximo del 7 por 100, a devolver en seis meses, siempre que no tengan pendiente de devolución cantidades de anticipos anteriores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán solicitar la cantidad que les corresponda reducida según la proporción de jornada contratada.

En caso de desacuerdo sobre el reparto resolverá la dirección de recursos humanos.

Art. 47. *Anticipos especiales.*—Además de los anticipos contenidos en el artículo anterior, los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación, con un año al menos de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a la concesión de un anticipo de nómina de hasta cinco mensualidades de su salario neto global sin pluses y con un límite máximo de 2.070.000 pesetas para hacer frente a los gastos derivados de las siguientes eventualidades mediante justificación:

a) Fallecimiento del cónyuge o hijos, equiparándose al matrimonio las uniones de hecho probadas.

b) Asistencia sanitaria, incluida la hospitalización del trabajador, cónyuge o hijos, excepto las operaciones de cirugía estética que no venga avalada su necesidad por un facultativo, se equiparan al matrimonio las uniones de hecho probadas.

c) Obras en la vivienda habitual por siniestro o ruina inminente o para la normal utilización de los servicios básicos de la misma.

La amortización de dicho anticipo será mensual y sin interés con un límite máximo de doce mensualidades, o con el interés legal del dinero hasta veinticuatro mensualidades.

Art. 48. *Complemento incapacidad temporal.*—Desde el primer día en que se declare al trabajador en situación de incapacidad temporal y hasta que finalice la misma, la empresa complementará la prestación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en los siguientes casos:

- Maternidad.
- Accidente de trabajo.
- Hospitalización del trabajador.
- En cualquier caso siempre que exista dictamen favorable del servicio médico de la compañía o de un facultativo independiente elegido por la comisión paritaria.

Se excluyen de la necesidad de este dictamen:

- Dos bajas por incapacidad temporal en plazo de doce meses por un máximo de siete días cada una.
- Una baja en el plazo de doce meses por un máximo de cuarenta y cinco días, prorrogables de treinta en treinta si existe dictamen favorable del servicio médico de empresa.

Art. 49. *Lactancia.*—Los trabajadores con derecho a beneficiarse de las ventajas por lactancia de un hijo menor de nueve meses, disfrutarán de una reducción en su horario de trabajo de una hora, bien al inicio o final de su jornada diaria, según solicitud. Independientemente de lo indicado, en el caso de trabajadores no sujetos a turnos, su horario de trabajo será continuado de mañana.

Art. 50. *Reconocimiento médico.*—La empresa procederá a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, procurando que éste se realice dentro de la jornada laboral.

Art. 51. *Servicio militar.*—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación que suspendan su relación laboral por incorporación al servicio militar o a la prestación social sustitutoria, percibirán el 100 por 100 de las pagas extraordinarias.

Dichos trabajadores, si están casados o solteros con familiares a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad, percibirán mensualmente durante el tiempo de permanencia en el servicio militar o prestación social sustitutoria, el 75 por 100 de su salario mensual, así como el 100 por 100 de las pagas extraordinarias que se devenguen en dicho período. En este caso si sus obligaciones constitucionales lo permiten, deberá continuar la prestación laboral a tiempo parcial.

Art. 52. *Comisión deportiva.*—Se constituye una comisión deportiva que estará compuesta por dos miembros de-

signados por la empresa y otros dos designados por el comité de empresa. Esta comisión se encargará de recibir y estudiar los presupuestos presentados por los trabajadores para la organización de actividades deportivas para aprobarlos o denegarlos.

La compañía dotará anualmente a esta comisión con 600.000 pesetas para financiar dichas actividades, los restos de este fondo caducan con el año natural.

Art. 53. *Jubilación.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicio, percibirán una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

CAPÍTULO VII

Contenido obligacional

Art. 54. *Derechos sindicales.*—Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Art. 55. *Subvención al comité de empresa.*—La empresa subvencionará al comité de empresa con una cantidad de 500 pesetas al mes por trabajador en alta (que se pagarán a mes vencido) y de 100.000 pesetas al año el mes de diciembre.

Art. 56. *Deber de paz laboral.*—Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa se compromete a su cumplimiento y el comité de empresa a mantener la paz laboral y a colaborar en las iniciativas de mejora del servicio y de la productividad.

Art. 57. *Compromiso negociador.*—Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones inmediatamente después de la firma de este documento para alcanzar un acuerdo sobre el siguiente convenio colectivo. Este compromiso negociador incluye la obligación de negociar de buena fe.

CAPÍTULO VIII

Comisión paritaria

Art. 58. *Comisión paritaria.*—Desde la fecha de vigencia del presente convenio colectivo se constituirá una comisión paritaria de vigilancia, mediación y arbitraje de cualquier tema que se suscite en relación al mismo, formada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de la empresa.

Art. 59. *Funcionamiento de la comisión paritaria.*—La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes para entender de la interpretación del contenido del presente convenio colectivo, actuando como instancia de mediación previa a la vía administrativa y judicial.

Sus acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y se recogerán en acta a tal efecto.

Las partes, de común acuerdo y para temas concretos, podrán someterse a arbitraje privado encomendado a los profesionales del derecho que se acuerden, en este caso el laudo arbitral tendrá carácter de obligado cumplimiento.

DISPOSICIÓN SUSTITUTORIA

A partir de la entrada en vigor del I convenio colectivo de «Servicios para Medios de Pago, Sociedad Anónima» quedó sustituida totalmente en su ámbito de aplicación la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, así como anteriores pactos extraestatutarios que regulan materias en él recogidas con la excepción de la referencia hecha en el artículo 41 del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de registro del mismo.

Las cláusulas económicas del presente convenio colectivo se retrotraen al 1 de enero de 2000, considerándose a cuenta las cantidades percibidas por los trabajadores hasta esa fecha y serán efectivos en un plazo máximo de un mes desde la fecha de registro del mismo.

De los atrasos correspondientes a la aplicación del presente convenio, se deducirán las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de a cuenta convenio 2000.

Dichos atrasos serán satisfechos en un plazo máximo de un mes desde la fecha de registro del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de derecho necesario aplicable.

ANEXO I

Tabla de salario base

<i>Nivel</i>	<i>Año 2000</i>
1	3.238.685
2	2.716.897
3	2.207.104
4	2.005.016

<i>Nivel</i>	<i>Año 2000</i>
5	1.756.715
6	1.582.906
7	1.427.720

En el supuesto de que el precio de índice de precios al consumo (IPC general) para el año 2000 supere el porcentaje del 3 por 100 pactado para la revisión de estas tablas salariales, según los datos que publique el Instituto Nacional de Estadística correspondientes a 2000, se procederá, una vez conocidos los datos oficiales, a revisar las tablas salariales en el porcentaje de diferencia entre el índice de precios al consumo real y el 3 por 100.

ANEXO II

Tabla de módulos de antigüedad

<i>Banda</i>	<i>Módulo antigüedad</i>
> 0	
≤ 1.372.224	50.625
> 1.372.224	
≤ 1.536.891	54.675
> 1.536.891	
≤ 1.721.318	59.738
> 1.721.318	
≤ 1.927.876	65.813
> 1.927.876	
≤ 2.159.221	72.900
> 2.159.221	
O más	81.000

Madrid, 26 de marzo de 2001.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

(03/7.815/01)