

Madrid, a 7 de enero de 2009.—El Secretario General Técnico, PDF (Resolución de 13 de julio de 2007), la Jefa de Área de Contratación, Cristina de Juan Rodríguez.

(01/99/09)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO MADRILEÑO DEL MENOR Y LA FAMILIA

Resolución de 18 de diciembre de 2008, de la Directora-Gerente, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de servicios de “Servicio de seguridad en Centros de Menores del Instituto Madrileño del Menor y la Familia”.

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Instituto Madrileño del Menor y la Familia.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación IMMF.
 - c) Número de expediente: 08-AT-26.3/2008 (940/99-06/08).
2. Objeto del contrato:
 - a) Tipo de contrato: Contrato de servicios.
 - b) Descripción del objeto: «La prestación del servicio de vigilancia y seguridad de las siguientes Residencias Infantiles dependientes del Instituto Madrileño del Menor y la Familia: “Arganda del Rey”, “Casa de los Niños”, “Chamberí”, “El Encinar”, “El Valle”, “Hortaleza”, “Isabel de Castilla”, “Isabel Clara Eugenia”, “Las Acacias”, “Las Rosas”, “Leganés”, “Manzanares”, “Nuestra Señora de Lourdes”, “Picón de Jarama” y “Vista Alegre”.
 - c) Lote: No.
 - d) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 2 de octubre de 2008.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterios: Varios criterios.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 6.110.585,65 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 27 de noviembre de 2008.
 - b) Contratista: “Ariete Seguridad, Sociedad Anónima”.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 3.820.062,41 euros.
 - IVA: 611.209,99 euros.
 - Importe total de adjudicación: 4.431.272,40 euros (anualidad 2008, 214.866,56 euros; anualidad 2009, 2.531.479,81 euros, y anualidad 2010, 1.684.926,03 euros).

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 18 de diciembre de 2008.—La Directora-Gerente del IMMF, Paloma Martín Martín.

(03/37.055/08)

Consejería de Familia y Asuntos Sociales

ORGANISMO AUTÓNOMO SERVICIO REGIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Resolución de 26 de noviembre de 2008, del Gerente, por la que se hace pública la adjudicación del contrato de obras de «Ejecución e instalación de un ascensor en la Residencia de Mayores “Parla”».

1. Entidad adjudicadora:
 - a) Organismo: Servicio Regional de Bienestar Social.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Área de Contratación del SRBS.
 - c) Número de expediente: 08-CO-00020.6/2008.

2. Objeto del contrato:
 - a) Descripción del objeto: «Ejecución e instalación de un ascensor en la Residencia de Mayores “Parla”».
 - b) Lugar de ejecución: Residencia de Mayores “Parla”, sita en la calle Zuloaga, número 2, 28980 Parla.
 - c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 12 de septiembre de 2008.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Forma: Pluralidad de criterios.
4. Presupuesto base de licitación: Importe total, 298.998,77 euros.
5. Adjudicación:
 - a) Fecha: 26 de noviembre de 2008.
 - b) Contratista: “Construcciones Valmasedo, Sociedad Limitada”.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación:
 - Base imponible: 207.469,06 euros.
 - IVA: 33.195,05 euros.
 - Importe total de adjudicación: 240.664,11 euros.

Hágase público para general conocimiento.

Madrid, a 26 de noviembre de 2008.—El Gerente del SRBS, Américo Puente Berenguer.

(03/37.049/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Field Mateu, Sociedad Limitada” (código número 2811682).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Field Mateu, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 31 de julio de 2008, 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 2 de dicho Real Decreto, 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 en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, 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.

Madrid, a 17 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Capítulo I

Disposiciones generales

El presente convenio se ha negociado y acordado entre la dirección de “Field Mateu, Sociedad Limitada”, y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores de “Field Mateu, Sociedad Limitada”, en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Art. 1.1. *Ámbito personal y funcional.*—Dentro del ámbito especificado en el artículo 1 el convenio incluye a todo el personal empleado en la empresa, con las excepciones de:

- a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, excluidos en la valoración de puestos de trabajo en este convenio.

- b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio de terminado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil.
- c) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

Quedan especialmente incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio interno todos los trabajadores que presten sus servicios en las máquinas de la empresa o unidades productivas de forma permanente.

Art. 1.2. *Acuerdos de ámbito inferior.*—La negociación de acuerdos de ámbito inferior a este convenio, incluidos los acuerdos por máquina o departamento, solo podrán llevarse a cabo cuando lo determine la comisión mixta de interpretación y seguimiento de este convenio.

La propuesta de negociación de posibles acuerdos de ámbito inferior a este convenio se realizará por la dirección de la empresa o por los trabajadores previa solicitud por escrito dirigida a la comisión mixta.

La comisión mixta, en cumplimiento del artículo 4.2.b) de este convenio, propondrá y someterá a estudio las propuestas de negociación que reciba.

En todo caso, no tendrá validez un acuerdo bilateral que pueda afectar a terceros y no sea ratificado por la comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio colectivo interno.

Capítulo II

Vigencia, duración y prórroga

Art. 2.1. *Vigencia.*—Salvo en las excepciones expresamente contenidas en el mismo referidas a materias concretas, el presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007.

Art. 2.2. *Duración.*—La duración de este convenio se fija en tres años, contando a partir de la fecha de vigencia antes expresada, entendiéndose prorrogado de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con tres meses de antelación por lo menos a su término o prórroga en curso.

Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado este hasta que entre en vigor el nuevo convenio.

Art. 2.3. *Revisión y rescisión de la denuncia del convenio.*—La denuncia del presente convenio habrá de realizarse al menos con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse al organismo competente, dirección de la empresa y comité de empresa. Estarán legitimados para formular la denuncia las mismas representaciones que hayan negociado el convenio de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de formalizar la denuncia del convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio denunciado. Si se solicitare la rescisión al finalizar el plazo de vigencia, se volverá a la situación existente con anterioridad al convenio o a la nueva situación creada, en el interin, por la legislación general.

Art. 2.4. *De la propuesta de negociación.*—La parte interesada que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo convenio que sustituya al entonces vigente deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar.

Las partes que se legitimen para negociar el nuevo convenio constituirán una comisión negociadora con el número de miembros que acuerden; asimismo, se entregarán de forma definida las respectivas propuestas de negociación.

Capítulo III

Compensación, garantías y absorciones

Art. 3.1. *Globalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 3.2. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por me-

jora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, mediante mejora voluntaria de sueldos y complementos salariales, primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres que por cualquier otra causa se tuviere.

Art. 3.3. *Exclusiones.*—Se consideran excluidos de la compensación global establecida en el artículo 3.2 los siguientes conceptos:

1. La jornada de trabajo inferior en su duración a la establecida por el Convenio Estatal de Artes Gráficas.

2. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.

3. Las percepciones salariales por rendimiento superior al normal que obedezca a métodos de productividad implantados por la empresa, como son el plus de incentivo 1, el plus de incentivo 2, complementos personales, puntualidad y nocturnidad.

Art. 3.4. *Absorciones.*—Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 3.5. *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

Capítulo IV

Comisión mixta

Art. 4.1. *Constitución.*—En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión mixta paritaria para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio. Estará compuesta por un máximo de ocho miembros: cuatro representantes legales de los trabajadores y cuatro representantes de la empresa.

Art. 4.2. *Funciones:*

- a) Interpretación auténtica de este convenio.
- b) Definición y valoración de puestos de trabajo originados por la incorporación en la empresa de nueva maquinaria no contemplada en este convenio, o modificación sustancial de alguna de las existentes.
- c) Conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- d) Actualización de las normas del convenio.
- e) Control y vigilancia de lo establecido por la Ley sobre horas extraordinarias.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.
- g) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la aplicación de los valores salariales de este convenio.
- h) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva que tiendan a la eficacia práctica del convenio.
- i) Dar respuesta a todas las consultas realizadas por los trabajadores y empresa, siempre y cuando estén relacionadas con las materias de este convenio.

La comisión mixta se reunirá de forma ordinaria dos veces al año y de forma extraordinaria cuantas veces sean necesarias. En su primera reunión, nombrará un secretario de actas, que tendrá el deber de plasmar en acta los acuerdos y deliberaciones de cada reunión y entregará copia a la empresa y al comité.

Art. 4.3. *Acuerdo Nacional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).*—1. En todo lo referente a los títulos de este capítulo que no se regule por acuerdo interno, se estará a lo que determine el Convenio Nacional de Artes Gráficas y la legislación vigente en cada momento.

2. 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 para la Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la

Comunidad de Madrid y en su reglamento de fecha 22 de noviembre de 1994, modificado el 31 de agosto de 2000.

3. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

Capítulo V

Organización del trabajo

Art. 5.1. *Régimen de trabajo.*—Se pacta en este convenio que, en todo lo relativo a régimen y organización del trabajo, se estará a lo que establece el Convenio Nacional de Artes Gráficas en cada momento. Algunos de dichos puntos se adjuntan al presente convenio.

Art. 5.2. *Pluses de incentivo.*—Si se decidiera variar el plus de incentivo en alguna de sus dos modalidades, se decidirá de acuerdo entre dirección y representantes legales de los trabajadores.

Art. 5.3. *Control de calidad.*—El personal asignado al departamento de calidad será seleccionado cuidadosamente por la empresa, debiendo reunir un perfil profesional específico adaptado al grupo o sección al que esté designado.

El control de calidad es extensible a todos los puntos de producción, procurando que tanto el material a utilizar como la entrega de los pedidos al cliente están en perfectas condiciones.

Capítulo VI

Del personal

Art. 6.1. *Clasificaciones, definiciones, calificaciones o puntuaciones, contratación y formación.*—Las partes firmantes acuerdan que, en todo lo no previsto en este convenio, relativo a las materias referidas, se estará a lo que establece el Convenio Nacional de Artes Gráficas y legislación vigente en cada momento. Algunos de dichos puntos se adjuntan al presente convenio.

Art. 6.2. *Puntuaciones por puestos específicos de "Field Mateu, Sociedad Limitada".*—La siguiente tabla de puntuaciones se aplica al personal contratado por la empresa anterior a fecha 1 de enero de 2005.

	Oficial 1ª	Oficial 2ª	Oficial 3ª	Auxiliar
MÁQUINAS DE IMPRESIÓN				
Maquinista Huecograbado con cuatro o más colores y grupo de troquelado	2,30	2,00	1,73	-
Maquinista Impresión Offset a dos o más colores	2,20	1,90	1,73	-
MÁQUINAS PRINCIPALES				
Maquinista de Troqueladora Autoplatina	1,80	1,65	1,40	-
Guillotiner	1,80	1,65	1,40	1,28
Máquina bobinadora con dispositivo de corte para papeles finos y especiales (Lemu, Euromac)	1,80	1,65	1,40	1,28
Máquina de confeccionar etiquetas con impresión (Blumer)	1,80	1,65	1,40	1,28
Maquinista de plegadora-engomadora	1,80	1,65	1,40	1,28
MÁQUINAS AUXILIARES				
Numeradora	-	1,55	1,40	-
CONTROL DE CALIDAD				
Laboratorio	1,90	1,65	1,40	1,28
ALMACÉN	Jefe	Almacenero	Ayudante Almacenero	Mozo
	2,00	1,70	1,47	1,28
Conductor de máquinas elevadoras-transportadoras	1,70	1,55	1,40	-
MANTENIMIENTO				
Auxiliares / Manipuladores Máquinas	-	-	-	1,28
Auxiliar Cambios Hueco	-	-	1,40	1,28
ADMINISTRATIVOS				
	2,40	1,90	1,47	

1. Los oficiales de primera de las diferentes secciones con puntuación 1,80 subirán al 1,90 si tienen una antigüedad de diez años en la empresa y más de dos años de oficial de primera con dicha puntuación.

2. Los oficiales de primera de transporte interno con puntuación 1,70 subirán a la puntuación 1,80 si tienen una antigüedad de diez años en la empresa y más de dos años con dicha puntuación.

Para el personal que se incorpore a la empresa a partir del 1 de enero de 2005, las puntuaciones que se le aplique serán las calificaciones de puesto de trabajo detalladas en el Convenio Nacional de Artes Gráficas vigente. Todo el personal con fecha de ingreso antes del 1 de enero de 2005 promocionará con todos los complementos económicos del convenio del 2004.

Art. 6.3. *Formación laboral y trabajo en práctica.*—En todo lo no previsto en este convenio, relativo a las materias referidas, se estará a lo que establece el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Art. 6.4. *Formación continua.*—Las partes firmantes, conscientes de la decisiva importancia de la formación profesional, en sus diversas modalidades, manifiestan su voluntad de favorecer y propiciar cuantas medidas estimen conducentes a dicho fin. Para ello, se podrán alcanzar los acuerdos que procedan y que sean requeridos por la normativa vigente en cada momento.

Art. 6.5. *Plan de formación en "Field Mateu, Sociedad Limitada".*—Con el fin de garantizar la formación profesional y/o reciclaje adecuado a los trabajadores de esta empresa, se realizarán cursos de formación en el tiempo y forma que determinen las partes.

El plan de formación será el que determine la empresa, siendo ratificado por el comité de empresa en cada momento.

Al término de cada curso formativo, los operarios que superen el nivel medio que determinen los formadores y la comisión para la formación recibirán el título diploma correspondiente.

Con el fin de fomentar y preservar la capacitación profesional de los trabajadores, ambas partes acuerdan que es indispensable poseer el título diploma que establece este artículo en su párrafo anterior.

Art. 6.6. *Puntuación mínima en "Field Mateu, Sociedad Limitada".*—La puntuación mínima para todos los trabajadores mayores de dieciocho años contratados por esta empresa será de 1,28, excepto los trabajadores contratados en modalidad de formación, que están regulados por los términos y limitaciones que recoge el artículo 6.4.3.1 del Convenio Estatal de Artes Gráficas adjunto a este convenio.

Art. 6.7. *Promoción automática I.*—Todos los trabajadores de esta empresa con cuatro años de antigüedad tendrán automáticamente, al mes siguiente a su cumplimiento, la puntuación mínima de 1,34.

Art. 6.8. *Promoción automática II.*—Todos los trabajadores con ocho años de antigüedad en la empresa tendrán automáticamente, al mes siguiente a su cumplimiento, la puntuación de 1,55.

Art. 6.9. *Promoción automática III.*—A partir de la firma del presente convenio, los operarios de "Field Mateu, Sociedad Limitada", con veinte años de antigüedad en la empresa y con cincuenta y cinco años de edad, al mes siguiente de cumplir estos requisitos, tendrán la puntuación mínima de 1,80.

Art. 6.10. *Promoción a oficial de tercera.*—Para la promoción a oficiales de tercera, las partes firmantes acuerdan las siguientes normas:

- Los trabajadores de nueva contratación, mayores de dieciocho años, tendrán una puntuación mínima de 1,28. Transcurridos tres años de antigüedad y estando ocupando puesto de oficial de tercera de forma continuada durante seis meses, y de forma alternante durante un año, promocionarán automáticamente a oficial de tercera del puesto correspondiente.
- En la selección de trabajadores para ocupar puestos de superior categoría, la dirección de la empresa tendrá en cuenta los resultados teóricos-prácticos que demuestren en cada evaluación final los participantes en los cursos de formación continua y/o reciclaje que se realice según el artículo 6.5 de este convenio.

Art. 6.11. *Puntuaciones superiores.*—Los trabajadores con puntuaciones superiores a las establecidas en los artículos anteriores o en los párrafos precedentes de este artículo las mantendrán a título personal.

La dirección de la empresa facilitará los medios para promocionar al personal que, voluntariamente, soliciten algún puesto de tra-

bajo a otra sección, si se produce alguna vacante y siempre a criterio de la dirección.

La dirección de la empresa otorgará puntuaciones superiores a las establecidas a trabajadores en función de sus características profesionales.

Art. 6.12. *Calificación profesional en "Field Mateu, Sociedad Limitada"*.—Con el fin de regular y adaptar las calificaciones profesionales al avance tecnológico de la empresa, la comisión mixta de interpretación y seguimiento de este convenio colectivo interno, en su vigencia y duración, presentará al pleno del comité de empresa las propuestas de nuevas calificaciones y definiciones de puestos de trabajo de los estudios correspondientes al efecto.

Las calificaciones acordadas entre empresa y comité tendrán efecto inmediato.

Para las promociones de los nuevos puestos calificados por la comisión mixta, se estará a lo que determina este convenio colectivo interno en su artículo 6.10 y 6.13 respectivamente.

Todas las puntuaciones pactadas en este convenio estarán recogidas en el artículo 6.2 de este convenio colectivo interno.

Art. 6.13. *Oposiciones y ascensos*.—Las oposiciones y ascensos para cubrir plazas vacantes se regularán por las siguientes normas:

1. Se podrán presentar a examen todos los oficiales de categoría inmediatamente inferior a la que se pretenda promocionar, teniendo como mínimo seis meses de antigüedad en la categoría que ostenta.

2. Los ascensos se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir entre el personal de inferiores categorías y especialidad correspondiente y, en su defecto, entre el de especialidades afines.

3. El tribunal mixto de exámenes estará compuesto por al menos tres miembros nombrados por la dirección de la empresa y otros dos nombrados por el comité de empresa, de igual o superior categoría a la que se promociona; en cualquier caso, si es posible, podrán ser miembros de la comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio colectivo interno o miembros de comité de empresa.

4. El examen teórico lo preparará la dirección de la empresa, con una clave numérica que no conocerán los examinadores. Los exámenes teóricos y prácticos se realizarán en noventa días hábiles, contando desde la fecha de la convocatoria realizada por la empresa a su finalización y proclamación de aprobados.

5. La nota del examen teórico será de 0 a 10 puntos, siendo el tribunal examinador quien decida los candidatos aptos para pasar a la prueba práctica. Dicha nota solo será vinculante para determinar el orden de aprobados en caso de igual puntuación en la prueba práctica.

6. La nota mínima para aprobar el examen práctico es de 5 puntos sobre 10.

7. Efectuado el examen teórico, el tribunal examinador decidirá el tipo de prueba práctica que realizarán los candidatos declarados aptos en la prueba teórica, así como el puesto de trabajo en el que se realizará.

8. La nota del examen práctico será de 0 a 10 puntos, siendo el tribunal examinador quien decida la puntuación mínima en cada actividad o proceso práctico. Terminados los exámenes teórico y práctico, el tribunal procederá a la proclamación de los candidatos aprobados.

9. Si hay más aprobados que plazas convocadas, se elegirá a los de mayor puntuación, siendo los demás aprobados sin plaza. Dichos aprobados tendrán derecho a ocupar estas plazas en caso de renuncia de los aprobados o vacantes que se puedan producir en un período de dieciocho meses, transcurridos los cuales deberán presentarse a nuevas convocatorias.

10. En caso de igualdad en la puntuación, que mida la capacidad teórico-práctica de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la empresa.

11. Caso de no aprobar suficientes trabajadores para cubrir las vacantes a concurso, la empresa podrá cubrir las restantes con personal de nuevo ingreso.

12. Cada aspirante a promocionar podrá presentarse a la especialidad que desee de las que salgan a concurso, una sola vez por convocatoria y categoría.

13. Durante el período de prueba, el promocionante seguirá en el nivel salarial y categoría de procedencia.

14. El tribunal examinador a oposiciones, durante el período de exámenes, percibirá todos los conceptos salariales que vinieran percibiendo de forma habitual.

15. Cuando se produzca una vacante en una especialidad determinada de forma definitiva, la empresa convocará, si procede, oposiciones de inmediato. En todo caso, ningún operario ocupará un puesto de superior categoría durante cinco meses continuos u ocho alternos.

16. Se proveerán por libre designación de la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y categorías:

- A) El personal técnico titulado.
- B) Los jefes administrativos de primera.
- C) Los regentes o jefes de taller.
- D) Los jefes de sección.
- E) Los jefes de equipo.
- F) El personal comercial.
- G) Los cobradores y otros trabajadores con funciones de manejo y custodia de caudales de la empresa.
- H) Los conserjes, porteros y guardas de seguridad.

16. Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno, incluso en las categorías de conserje y portero, serán cubiertas por el personal de la empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas análogas, tengan su capacidad física disminuida, previa prueba de selección e informe a los representantes legales de los trabajadores.

Por necesidad de ampliación o renovación de plantilla, la empresa tendrá en cuenta de forma preferente a hijos y familiares de sus trabajadores, previa prueba de selección y siempre que se ajuste a los perfiles requeridos.

Art. 6.14. *Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años*.—Los trabajadores con sesenta y cuatro años podrán solicitar la jubilación anticipada con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, del 17 de julio.

Si la empresa decide que la sustitución por jubilación anticipada, en los términos del párrafo anterior, ocasionara perjuicio en su funcionamiento, deberá presentar solicitud de desvinculación de dicha jubilación ante la comisión mixta de interpretación de este convenio, la cual resolverá sobre la cuestión planteada.

Los trabajadores que decidan solicitar la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años lo harán en el plazo de dos meses antes de cumplir los sesenta y cuatro años, entregando un escrito a la dirección de la empresa con copia a la comisión mixta de interpretación de este convenio.

Art. 6.15. *Jubilación anticipada a los sesenta y sesenta y un años*.—A partir de la firma de este convenio, la empresa se compromete a facilitar la posibilidad de anticipar la jubilación de los operarios de esta empresa que lo soliciten y que, en la fecha de cumplir los sesenta o sesenta y un años de edad, reúnan los requisitos necesarios según la Ley de Seguridad Social.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Que su cotización a la Seguridad Social, en la fecha de producirse la jubilación, reúna las condiciones exigidas por la Ley para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

2. Que su base reguladora según la Ley de Jubilaciones actual, le posibilite una pensión de jubilación dentro de la media de los parámetros salariales de su categoría en "Field Mateu, Sociedad Limitada".

La empresa y los representantes legales de los trabajadores propondrán los estudios y formulas necesarias que posibiliten llevar a cabo los términos de este acuerdo.

Art. 6.16. *Resolución de incapacidad: Permanente, total profesional o absoluta*.—La empresa se compromete a aportar el apoyo necesario, tanto en los aspectos jurídicos como clínicos, a aquellos trabajadores cuyo expediente clínico o sintomatológico indique estar en situación de poder obtener la invalidez permanente total profesional o absoluta.

Capítulo VII

Retribuciones y otras compensaciones

Art. 7.1. *Salario base.*—Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, el salario base será de 13,83 euros por día y punto de calificación.

Art. 7.2. *Incremento salarial.*—Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, el incremento salarial será del IPC previsto en todos los conceptos salariales, tomando como base de cálculo diciembre de 2006.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, el incremento salarial será del IPC previsto en todos los conceptos salariales, tomando como base de cálculo diciembre de 2007, siempre y cuando se consigan los incrementos de productividad pactados en el Anexo IV. En caso de consecución de beneficios en la empresa, este se incrementará en un 1,1 por 100 en todos los conceptos salariales, tomando como base de cálculo diciembre de 2007.

Para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009, el incremento salarial será del IPC previsto en todos los conceptos salariales, tomando como base de cálculo diciembre de 2008, siempre y cuando se consigan los incrementos de productividad pactados en el Anexo IV. En caso de consecución de beneficios en la empresa, este se incrementará en un 1,1 por 100 en todos los conceptos salariales, tomando como base de cálculo diciembre de 2008.

Art. 7.3. *Salario mínimo por convenio interno.*—El salario mínimo en “Field Mateu, Sociedad Limitada”, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2007, será de 15.713 euros brutos anuales.

En los años sucesivos de vigencia del presente convenio, el salario mínimo será el de 2007 actualizado con las subidas establecidas en los artículos 7.2 y 7.16.

De dicha garantía quedan excluidas las modalidades de contratación en formación, en prácticas y a tiempo parcial.

Para determinar el salario mínimo, en ningún caso se cuantificarán las horas extraordinarias y complementos de las mismas.

Art. 7.4. *Complemento lineal de convenio.*—Durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2007, el aumento lineal y la mejora lineal del convenio colectivo interno en esta empresa para todas las categorías será de 4.264,50 euros anuales, repartido en:

- Doce pagas mensuales de 284,30 euros.
- Dos pagas (junio y diciembre) de 284,30 euros.
- Una paga (en marzo, de beneficios) de 284,30 euros.

Art. 7.5. *Gratificaciones extraordinarias.*—La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y pago por las normas siguientes:

- a) El importe de cada paga será:
 - Treinta días de salario base.
 - El aumento lineal y la mejora lineal de empresa del artículo 7.4 de este convenio.
 - Treinta días de antigüedad.
- b) El personal que cese o ingrese durante el año, el eventual y el interino, percibirán estas dos pagas extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completos.
- c) Se percibirán: La paga de junio, en la última quincena del semestre a que corresponde, y la paga de Navidad, entre el 15 y el 24 de diciembre.

Art. 7.6. *Participación beneficios.*—En concepto de participación en beneficios, cada trabajador de esta empresa cobrará el 8 por 100 de salario base y antigüedad devengado en el año anterior, correspondiente a las doce mensualidades y a las dos pagas extraordinarias.

El cobro de la participación de beneficios de un año se realizará en el mes de marzo del siguiente año.

Art. 7.7. *Mejora lineal de empresa en paga de beneficios.*—En la paga de beneficios, se abonará la mejora lineal de empresa. Corresponderá al importe percibido en la paga extra de diciembre en concepto de aumento lineal y mejora lineal de empresa.

Art. 7.8. *Módulo salarial.*—En el Anexo II de este convenio, figura el cálculo del módulo salarial con sus respectivas tablas.

El importe mínimo de la remuneración anual que teóricamente recibiría un trabajador de “Field Mateu, Sociedad Limitada”, mayor de dieciocho años y puntuación 1,28 sin considerar antigüedad, complementos personales, horas extras, pluses de incentivo, etcétera, se calcula a continuación.

Su cálculo comprende salario base, complemento lineal, gratificaciones extraordinarias, participación beneficios, plus de asistencia y puntualidad y mejora lineal de empresa en pagas extraordinarias y paga de beneficios; su importe para 2007 es de 13.065,69 euros.

Salario base: $365 \times 1,28 \times 13,83 = 6.461,37$ euros.

Complemento lineal: 3.411,60 euros.

Gratificaciones extraordinarias: $60 \times 1,28 \times 13,83 = 1.062,14$ euros.

Paga de beneficios: $34 \times 1,28 \times 13,83 = 601,88$ euros.

Plus de asistencia: $3,10 \times 218 = 675,80$ euros.

Mejora lineal de empresa en paga de beneficios: 284,30 euros.

Mejora lineal de empresa en pagas extraordinarias: 568,60 euros.

Art. 7.9. *Complemento de antigüedad.*—Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base de convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 para cada trienio y del 3 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. En ningún caso se computará, a efectos de antigüedad, el anteriormente existente período de aprendizaje, aunque sí los ahora denominados de formación laboral. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Art. 7.10. *Complementos de garantía personal.*—Complementos salariales que se hayan establecido, o se establezcan, como compensación de modificar las condiciones de trabajo, cuyo importe está garantizado solo para aquellos trabajadores a los que se les modificaron originalmente dichas condiciones de trabajo.

Los complementos gratificación sección, complemento puesto de trabajo, plus cambio baremos y cualquier complemento que en la actualidad venga percibiendo un trabajador de la empresa contratado con anterioridad al 1 de enero de 2005 que no esté referido en el articulado del presente convenio será incluido en su complemento de garantía personal.

Art. 7.11. *Complemento de nocturnidad.*—Los trabajadores que presten sus servicios en el turno nocturno percibirán el importe de 102,71 euros por cada semana trabajada en dicho turno. El importe anterior se percibirá aunque no se trabaje todos los días de la semana en el turno nocturno.

Los trabajadores a turno continuo-rotativo de mañana, tarde y noche percibirán el importe de quince minutos de hora extraordinaria por cada día que se trabaje de noche. Este devengo compensa el descanso de quince minutos no efectuado al no interrumpir la producción.

Los trabajadores a turno continuo-rotativo de mañana, tarde y noche, cuando por acuerdo en calendario laboral establezcan días no laborables coincidentes en jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad que regula este artículo en todos sus términos.

7.11.1. *Garantía salarial en nuevo puesto de trabajo.* El operario que pase a formar equipo de máquina en un puesto de trabajo de nueva implantación percibirá la media de prima de producción y calidad, siendo su cálculo el promedio de los tres últimos meses en producción normal.

Art. 7.12. *Plus incentivo 1.*—Se establece la prima de incentivo 1, que será en concepto bruto y anual para cada puesto de trabajo y categoría la siguiente:

	Oficial 1ª	Oficial 2ª	Oficial 3ª	Auxiliar
MÁQUINAS DE IMPRESIÓN				
Maquinista Huecogrado con cuatro o más colores y grupo de troquelado	8.380,32	6.704,25	5.447,21	-
Maquinista Impresión Offset a dos o más colores	7.542,29	5.866,22	4.713,93	-
MÁQUINAS PRINCIPALES				
Maquinista de Troqueladora Autoplatina	6.285,24	5.447,21	5.028,19	-
Guillotiner	5.866,22	5.028,19	4.713,93	4.242,54
Máquina bobinadora con dispositivo de corte para papeles finos y especiales (Lemu, Euromac)	5.866,22	5.028,19	4.713,93	4.242,54
Máquina de confeccionar etiquetas con impresión (Blumer)	5.866,22	5.028,19	4.713,93	4.242,54
Maquinista de plegadora-engomadora	6.285,24	5.447,21	5.028,19	4.713,93
MÁQUINAS AUXILIARES				
Numeradora	-	4.713,93	4.242,54	-
CONTROL DE CALIDAD	4.713,93	3.865,42	3.299,75	3.016,92
Laboratorio	4.713,93	4.336,82	3.865,42	-
ALMACÉN	Jefe	Almacenero	Ayudante Almacenero	Mozo
	4.713,93	4.053,98	3.488,31	3.016,92
Conductor de máquinas elevadoras-transportadoras	4.053,98	3.676,86	3.299,75	-
MANTENIMIENTO	4.525,37	3.865,42	3.299,75	-
Auxiliares / Manipuladores Máquinas	-	-	-	4.713,93
Auxiliar Cambios Hueco	-	-	4.713,93	4.242,54

La tabla anterior se ha modificado en el presente convenio con el objetivo de adecuar y racionalizar el concepto de plus de incentivo 1. A los trabajadores existentes en la empresa antes de la firma del convenio del año 2005-2006, se les incluirá, con carácter personal, en el complemento de garantía personal, la diferencia entre lo que se deriva en este concepto de la tabla anterior y lo que venían percibiendo anteriormente.

Los trabajadores que por necesidades puntuales de la producción pasen a ocupar un puesto de inferior categoría profesional mantendrán el plus de incentivo 1 que tuvieran asignado.

Art. 7.13. *Plus incentivo 2.*—En el supuesto de que los trabajadores afectados por el plus de incentivo 1 realizaran horas extras, percibirán, además de la remuneración que por tal concepto les corresponda, un complemento denominado plus de incentivo 2 cuyo importe se establece en la siguiente tabla, valores correspondientes a euros por hora:

	Oficial 1ª	Oficial 2ª	Oficial 3ª	Auxiliar
MÁQUINA DE IMPRESIÓN				
Maquinista Huecogrado con cuatro o más colores y grupo de troquelado	8,68	7,00	5,23	-
Maquinista Impresión Offset a dos o más colores	7,15	5,88	4,19	-
MÁQUINAS PRINCIPALES				
Maquinista de Troqueladora Autoplatina	6,58	5,96	4,19	-
Guillotiner	6,43	4,71	3,93	3,14
Máquina bobinadora con dispositivo de corte para papeles finos y especiales Euromac	7,61	4,71	3,93	3,14
Máquina bobinadora con dispositivo de corte para papeles finos y especiales Lemu	6,85	4,71	3,93	3,14
Máquina de confeccionar etiquetas con impresión Blumer	6,43	4,71	3,93	3,14
Maquinista de plegadora-engomadora	6,25	5,93	4,71	3,93
MÁQUINAS AUXILIARES				
Numeradora	-	4,71	3,93	-
CONTROL DE CALIDAD	5,16	4,16	3,46	3,14

	Oficial 1ª	Oficial 2ª	Oficial 3ª	Auxiliar
ALMACÉN	Jefe	Almacenero	Ayudante Almacenero	Mozo
	5,16	4,16	3,46	3,14
Conductor de máquinas elevadoras-transportadoras	5,16	4,16	3,46	-
Auxiliares / Manipuladores Máquinas	-	-	-	4,76
Auxiliar Cambios Hueco	-	-	4,16	3,14

Para el personal que se incorpore a la empresa a partir del 1 de enero de 2005, el valor del plus de incentivo 2 corresponderá, por hora, al valor del plus de incentivo 1 anual dividido por el número de horas totales de jornada anual.

Art. 7.14. *Complemento horas extraordinarias.*—Los trabajadores que, por necesidades de producción trabajen una jornada completa en días de descanso percibirán 29,38 euros/jornada.

Los trabajadores que, por necesidades de producción, prolonguen su jornada de tarde, a partir de la tercera hora, percibirán 21,46 euros/jornada.

Art. 7.15. *Plus de asistencia y puntualidad.*—Se acuerda, con carácter lineal, para todo el personal directo de almacén y talleres, que el plus de asistencia y puntualidad sea de 3,10 euros por día.

Art. 7.16. *Revisión salarial.*—En el año 2008, se revisarán todos los conceptos salariales en lo que exceda el IPC real del IPC previsto, siempre y cuando se consigan los incrementos de productividad pactados en el Anexo IV.

En el año 2009, se revisarán todos los conceptos salariales en lo que exceda el IPC real del IPC previsto, siempre y cuando se consigan los incrementos de productividad pactados en el Anexo IV.

Art. 7.17. *Abono de atrasos.*—Los atrasos correspondientes al incremento salarial pactado en el convenio, serán devengados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de su firma.

Los atrasos correspondientes, de producirse revisión salarial según artículo 7.16, serán devengados una vez conocido el IPC real del año correspondiente, sin que su abono supere el mes de marzo del año siguiente al que corresponde dicha revisión.

Art. 7.18. *Abono de nómina.*—El pago del salario se efectuará normalmente el día 7 del mes siguiente.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder su cuantía del 90 por 100 del importe del salario.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Art. 7.19. *Ayuda escolar.*—Los trabajadores con hijos comprendidos entre tres y quince años, ambos inclusive, percibirán por cada hijo una ayuda económica para la compra de material escolar de 60 euros al año. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de agosto de cada año.

Art. 7.20. *Complemento en vacaciones.*—El salario durante el período de vacaciones será completado a todos los trabajadores de forma que estos perciban la media de los seis meses primeros del año de todos los complementos, excepto las horas extras y comisiones.

El plus de incentivo 1 percibido en jornada normal se promediará por los días efectivamente trabajados, a partir de los primeros treinta días de baja en el semestre.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, en caso de ausencias con derecho a retribución según artículo 8.5.1 del convenio estatal adjunto a este convenio colectivo interno, percibirán el complemento de vacaciones en la misma cuantía que establece el párrafo anterior de este artículo.

Art. 7.21. *Complemento a trabajadores con hijos disminuidos.*—Los trabajadores con hijos minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales (33 por 100 de incapacidad) tendrán por cada hijo en esta situación una aportación por parte de la empresa de 150 euros mensuales.

Capítulo VIII

Jornada de trabajo, horario y descanso

Art. 8.1. *Jornada:*

— Durante el año 2007, la jornada laboral en "Field Mateu, Sociedad Limitada", será de 1.744 horas efectivas de trabajo.

- Durante el año 2008, la jornada laboral en “Field Mateu, Sociedad Limitada”, será de 1.744 horas efectivas de trabajo.
- Durante el año 2009, la jornada laboral en “Field Mateu, Sociedad Limitada”, será de 1.744 horas efectivas de trabajo.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

Dentro del número de horas en cómputo anual para trabajo nocturno, el período de descanso (para bocadillo) se entenderá como tiempo efectivo de trabajo.

Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 8.5 del convenio nacional adjunto a este convenio colectivo interno o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 8.2. *Horario y descanso.*—Con el fin de regular la jornada de trabajo efectivo y descanso (bocadillo, comida y descanso semanal para jornada partida y jornada continuada), el comité y la dirección acordarán un calendario laboral dentro del mes de enero del año en curso.

Con independencia del horario de trabajo que se pacte, la distribución de la jornada anual obliga a un descanso semanal de dos días continuados, garantizando que ningún trabajador esté obligado a trabajar más de cinco días continuados de la jornada establecida.

Los trabajadores con jornada continuada tomarán el bocadillo cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que la actividad de la máquina no se vea paralizada en ese momento.
- Fijar la toma de bocadillo entre las horas de 10.00 a 11.00 en turno de mañana y de 19.00 a 20.00 en turno de tarde, no siendo el tiempo de este inferior a quince minutos.

El personal con jornada partida comerá el bocadillo sobre la marcha, no teniendo que recuperar los diez minutos diarios correspondientes al efecto.

Art. 8.3. *Relevo de turno.*—El relevo de turnos de trabajo se producirá de manera que en ningún momento se vea entorpecido el proceso productivo.

Art. 8.4. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales o veintidós días de trabajo efectivo. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre de forma continuada, salvo acuerdo individual entre la empresa y el trabajador (que decidan otra forma).

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año al que corresponda y no podrán compensarse en metálico en todo o en parte.

El personal de impresión que voluntariamente cambie su turno de vacaciones de los meses establecidos a los de octubre, noviembre, diciembre o enero tendrá una bonificación adicional en el tiempo de vacaciones del 20 por 100, siempre que se consigan equipos de máquina completos.

Los trabajadores que en la fecha determinada para disfrute de vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

La empresa determinará el número y la relación de personal de cada mes de vacaciones, exponiendo con una antelación de dos meses como mínimo en los tabloneros de anuncios el cuadro para el conocimiento del personal.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en función del número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Los trabajadores que durante el disfrute de vacaciones sufran una baja por enfermedad o accidente no laboral tienen derecho a suspender sus vacaciones hasta que se encuentren en situación de alta para trabajar, continuando sus vacaciones previo acuerdo individual entre las partes.

Art. 8.5. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que revierta en la producción de empleo y/o en la consolidación de puestos de trabajo permanentes, temporales y de formación.

Se entenderán como horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que en cada momento realice la empresa; en todo caso, las que excedieran del número de horas establecidas por día.

Las horas extraordinarias quedan definidas en dos tipos:

- Horas normales: La hora extraordinaria normal.
- Horas especiales: La hora extraordinaria normal, incrementada en un 10 por 100.

Estas horas especiales se percibirán en las noches y festivos.

El importe de las horas normales está reflejado en el Anexo III del presente convenio.

Art. 8.6. *Ausencias justificadas.*—En lo no previsto en este convenio al efecto, se estará a lo que contemple en cada momento el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

8.6.1. *Parejas de hecho:* A partir de la firma de este convenio, se acuerda que, en todo lo referente a los términos que regula este artículo, las parejas de hecho que demuestren a la empresa su emancipación estable tendrán reconocidos todos los derechos regulados en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas en el artículo 8.5.1 y 8.5.2.

Art. 8.7. *Baja por enfermedad común.*—Los trabajadores que causen baja por enfermedad común, desde 1 de abril de 1991, la empresa les abonará, a partir del día vigésimo primero de baja y por una sola vez en el año, el importe del salario total, excluido horas extraordinarias, plus de incentivo 2, complemento horas extras y comisiones percibido el mes anterior.

En caso de una segunda baja en enfermedad común dentro del mismo año, se estudiará el caso conjuntamente por el comité y la dirección.

En caso de enfermedad en jornadas alternas, la empresa solo abonará los tres primeros días dentro de cada año, percibiendo en dichas jornadas los conceptos de salario base y antigüedad.

Art. 8.8. *Baja por accidente laboral o enfermedad profesional.*—Los trabajadores que causen baja por accidente laboral o enfermedad profesional percibirán los siguientes complementos de la empresa, independientemente de los abonados por la mutua:

- El primer día de baja el 100 por 100 de salario base y antigüedad.
- El segundo y los sucesivos días de baja el 25 por 100 de salario base y antigüedad.

Capítulo IX

Excedencias voluntarias y forzosas, agotamiento del plazo máximo de incapacidad laboral transitoria

Art. 9.1. *Varios.*—Todo lo referente a los títulos de este capítulo se estará a lo que regule el Convenio Nacional de Artes Gráficas y legislación vigente en cada momento. Algunos de dichos puntos se adjuntan al presente convenio.

Capítulo X

Premios, faltas y sanciones

Art. 10.1. *Varios.*—Todo lo referente a los títulos de este capítulo que no se pacte en este convenio se estará a lo que regule el Convenio Nacional de Artes Gráficas en cada momento. Algunos de dichos puntos se adjuntan al presente convenio.

Art. 10.2. *Homenaje a jubilados.*—Cada dos años tendrá lugar un homenaje para premiar a los jubilados durante este período de tiempo con un obsequio de un reloj u objeto similar, por parte de la empresa y una placa conmemorativa por parte de todos los compañeros asistentes al acto que se celebre al efecto.

Los premios que recoge este artículo, son extensibles a los trabajadores que pasen a incapacidad permanente total o absoluta.

Art. 10.3. *Homenaje a trabajadores en activo con veinticinco años de antigüedad en la empresa.*—A partir de la firma de este convenio y cada dos años, los trabajadores con veinticinco años de antigüedad en la empresa, estando en activo en el año de su celebración, recibirán un homenaje como premio a sus servicios profesionales. La empresa les entregará una medalla u objeto similar conmemorativo y un premio en metálico de 800 euros.

10.3.1. *Homenaje a trabajadores en activo con treinta y cinco años de antigüedad en la empresa.* Cada dos años y coincidiendo con el homenaje a los trabajadores con veinticinco años de antigüedad, los operarios con treinta y cinco años de antigüedad en la empresa, como premio a sus servicios profesionales, recibirán un objeto a elección de la empresa y un premio en metálico de 700 euros.

Art. 10.4. *Homenaje a trabajadores en activo con cuarenta años de antigüedad en la empresa.*—Cada dos años y coincidiendo con el homenaje a los trabajadores con veinticinco años de antigüedad, los operarios con cuarenta años de antigüedad en la empresa, como premio a sus servicios profesionales, recibirán un objeto a elección de la empresa y un premio en metálico de 2.000 euros.

Art. 10.5. *Premios por fidelidad a la empresa.*—Todos los operarios en el momento de cumplir sesenta años de edad, siempre que tengan una antigüedad mínima de veinte años en la empresa de forma ininterrumpida, percibirán un premio a la fidelidad de 4.000 euros, pudiéndolo percibir en el momento que estime conveniente el operario.

Los trabajadores que causen baja por invalidez profesional o invalidez permanente absoluta tendrán derecho al mismo premio que determina el párrafo anterior.

Este premio no podrá coincidir nunca con la fecha de causar baja por jubilación.

Capítulo XI

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reconocimiento Médico, Peligrosidad y Seguro de Vida

Art. 11.1. *Varios.*—Todo lo referente a los títulos de este capítulo que no se regulen por acuerdo interno se estará a lo que determine el Convenio Nacional de Artes Gráficas y legislación vigente, en cada momento.

Toda variación de los capitales asegurados tendrán efecto a partir del 1 de julio de 2005.

Art. 11.2. *Seguro de vida.*—En el año 2005 se acuerda la ampliación de las garantías del seguro de vida para todos los trabajadores que voluntariamente lo soliciten con una garantía de 36.000 euros por fallecimiento por cualquier causa, e incapacidad permanente total para la profesión habitual. Por fallecimiento accidental tendrá una cobertura del doble del capital garantizado y por fallecimiento a causa de accidente de circulación, se tendrá garantizado el triple del capital establecido.

Dentro del mismo acuerdo se suscribe un seguro de accidente profesional de 12.000 euros, con cobertura dentro de los baremos que establece la Ley por pérdida de alguna parte del cuerpo.

La contribución de cada trabajador se establece en un pago mensual de 10 euros, la empresa completará la diferencia hasta el coste total del seguro.

Art. 11.3. *Reconocimiento médico.*—Sin perjuicio de los términos que regule el artículo 11.3 del Convenio Nacional de Artes Gráficas se acuerda que, en aquellos departamentos o secciones que por sus características productivas, los trabajadores puedan estar expuestos a posibles efectos nocivos para la salud, derivados estos directamente del trabajo que realizan (ruidos, productos químicos, etcétera), se les efectuarán las pruebas y controles médicos oportunos durante el año, el número de veces que fuera necesario y preciso para comprobar su estado de salud y siempre bajo el criterio, supervisión y control del servicio médico de la empresa.

Capítulo XII

Actividad representativa, derechos sindicales y asamblea de trabajadores

Art. 12.1. *Varios.*—Se pacta en este convenio que todas las condiciones que regulan los títulos de este artículo, que no se acuerden, se estará a lo establecido por el Convenio Nacional de Artes Gráficas y legislación vigente en cada momento. Algunos de dichos puntos se adjuntan al presente convenio.

Art. 12.2. *Actividad representativa.*—Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas por este convenio colectivo y por la legislación laboral vigente en cada momento.

Los representantes legales de los trabajadores en esta empresa: comité de empresa serán informados por la dirección de la empresa de cuestiones relativas a:

- Negociación colectiva.
- Sistemas de trabajo
- Seguridad y prevención.
- Clasificación profesional.
- Movilidad del personal.

f) Expedientes de crisis.

g) Sanciones y despidos.

Art. 12.3. *Crédito de horas.*—En lo que se refiere este artículo, se estará a lo que contemple en cada momento el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Art. 12.4. *Asamblea de trabajadores.*—En lo que se refiere este artículo, se estará a lo que contemple en cada momento el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Capítulo XIII

Varios

Art. 13.1. *Prendas de trabajo.*—La empresa facilitará al personal obrero y subalterno prendas de trabajo adecuadas, a razón de dos uniformes o conjuntos completos cada año incluyendo calzado especial al personal obrero y subalterno, a razón de un par cada dos años, excepto a los trabajadores que en función de su puesto de trabajo necesiten recambio a menos plazo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo que contemple en cada momento el Convenio Estatal de Artes Gráficas.

Art. 13.2. *Trabajos a realizar fuera de la empresa.*—Todo trabajo debe ser realizado, principalmente, en el centro de trabajo, y, por ello, la empresa debe tener una plantilla de personal fijo adecuado a sus necesidades.

No obstante, la empresa, teniendo cubierta su plantilla y por razones muy determinadas, de realizar trabajos fuera, garantizará en todo caso que los trabajadores de “Field Mateu, Sociedad Limitada”, no se sientan perjudicados.

Capítulo XIV

Disposiciones finales

Art. 14.1. *Disposición final I.*—En lo no previsto o regulado por el presente convenio colectivo interno serán de aplicación, sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por el Convenio Nacional de Artes Gráficas y la legislación vigente en cada momento.

Art. 14.2. *Disposición final II.*—La comisión mixta de interpretación y seguimiento de este convenio someterá a estudio de forma prioritaria los siguientes artículos:

Art. 6.12. *Calificación profesional en “Field Mateu, Sociedad Limitada”.*

Art. 7.10. *Complemento de garantía personal.*

Art. 8.6. *Ausencias justificadas.*

Art. 11.1. *Seguridad y prevención.*

Art. 11.2. *Seguro de vida.*

Art. 14.3. *Disposición final III.*—Las condiciones que se pactan en este convenio y que hasta el momento no se hayan aplicado o no esté determinada su vigencia surtirán efecto desde la fecha de la firma del referido convenio colectivo interno.

Art. 14.4. *Disposición final IV.*—De conformidad con la legislación vigente, el presente convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

ANEXO I

COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DE ESTE CONVENIO

Por el comité de empresa:

- CGT: Don Juan Vicente Ramírez.
- UGT: Don Timoteo Morencos.
- CGT: Don Saturnino Moreno.
- CGT: Doña María Ángeles Thonón.
- UGT: Don Aurelio Bravo.

Por la empresa:

- Don Timothy Whitfield.
- Don David Lennon.
- Don Ignacio Gromaz.
- Don Manuel Ayllón.
- Don Javier Sanz.

ANEXO II

PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL (Módulo salarial: 414.85 €/mes)		PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA (Módulo salarial: 13.8282€/día)	
Calificación	Base Convenio	Calificación	Base Convenio
1,00	414.85	1,00	13.8282
1,28	531.00	1,28	17.7001
1,34	555.89	1,34	18.5297
1,40	580.79	1,40	19.3594
1,47	609.83	1,47	1.4717
1,55	643.01	1,55	21.4336
1,63	676.20	1,63	22.5399
1,70	705.24	1,70	23.5078
1,73	717.68	1,73	23.9227

PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL (Módulo salarial: 414.85 €/mes)		PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA (Módulo salarial: 13.8282€/día)	
Calificación	Base Convenio	Calificación	Base Convenio
1,80	746.72	1,80	24.8907
1,90	788.20	1,90	26.2735
2,00	829.69	2,00	27.6563
2,10	871.18	2,10	29.0392
2,20	912.66	2,20	30.4219
2,30	954.14	2,30	31.8048
2,40	995.62		
2,60	1,078.60		
2,80	1,161.56		
3,00	1,244.53		
3,10	1,286.02		
3,90	1,617.89		

ANEXO III

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2007

PUNT.			SIN ANT	1-T	2-T	1-Q	2-Q	3-Q	4-Q	5-Q	6-Q	7-Q	8-Q
			2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007
0,90	NORMAL	DIA	8.05	8.19	8.34	8.47	8.64	8.77	8.91	9.06	9.20	9.34	9.49
		ESPECIAL	8.85	9.01	9.18	9.32	9.48	9.65	9.80	9.97	10.12	10.28	10.44
1,00	NORMAL	DIA	8.58	8.74	8.90	9.06	9.22	9.39	9.54	9.70	9.87	10.02	10.18
		ESPECIAL	9.44	9.61	9.79	9.97	10.14	10.33	10.50	10.67	10.85	11.03	11.20
1,10	NORMAL	DIA	9.11	9.29	9.47	9.65	9.83	9.99	10.17	10.35	10.53	10.71	10.88
		ESPECIAL	10.02	10.22	10.41	10.61	10.81	10.99	11.19	11.39	11.59	11.77	11.97
1,16	NORMAL	DIA	9.44	9.63	9.80	9.99	10.18	10.37	10.55	10.74	10.93	11.11	11.26
		ESPECIAL	10.38	10.59	10.79	10.99	11.20	11.41	11.61	11.82	12.02	12.22	12.42
1,22	NORMAL	DIA	9.75	9.95	10.15	10.34	10.54	10.74	10.95	11.12	11.32	11.52	11.71
		ESPECIAL	10.73	10.95	11.17	11.38	11.60	11.82	12.05	12.24	12.46	12.68	12.88
1,28	NORMAL	DIA	10.08	10.29	10.49	10.70	10.89	11.10	11.31	11.51	11.72	11.92	12.13
		ESPECIAL	11.08	11.31	11.53	11.76	11.98	12.21	12.44	12.66	12.90	13.12	13.35
1,34	NORMAL	DIA	10.40	10.61	10.83	11.04	11.26	11.47	11.68	11.90	12.12	12.33	12.55
		ESPECIAL	11.44	11.67	11.91	12.14	12.39	12.62	12.86	13.09	13.34	13.57	13.81
1,40	NORMAL	DIA	10.72	10.95	11.19	11.40	11.62	11.84	12.07	12.29	12.52	12.74	12.97
		ESPECIAL	11.78	12.05	12.29	12.54	12.78	13.02	13.27	13.51	13.78	14.02	14.27
1,47	NORMAL	DIA	11.09	11.33	11.56	11.81	12.04	12.28	12.51	12.75	12.98	13.22	13.45
		ESPECIAL	12.20	12.47	12.72	12.99	13.24	13.50	13.75	14.03	14.28	14.54	14.79
1,55	NORMAL	DIA	11.52	11.77	12.02	12.27	12.52	12.76	13.01	13.26	13.51	13.75	14.01
		ESPECIAL	12.68	12.95	13.22	13.49	13.78	14.04	14.31	14.59	14.86	15.13	15.41
1,63	NORMAL	DIA	11.95	12.21	12.48	12.74	13.00	13.25	13.51	13.78	13.07	14.30	14.56
		ESPECIAL	13.15	13.44	13.72	14.02	14.30	14.58	14.86	15.16	14.38	15.73	16.02
1,65	NORMAL	DIA	12.06	12.32	12.59	12.85	13.12	13.38	13.64	13.91	14.17	14.44	14.71
		ESPECIAL	13.26	13.56	13.85	14.14	14.42	14.72	15.00	15.30	15.59	15.88	16.17
1,70	NORMAL	DIA	12.32	12.59	12.86	13.14	13.42	13.69	13.96	14.24	14.51	14.77	15.05
		ESPECIAL	13.56	13.85	14.15	14.45	14.76	15.06	15.36	15.66	15.96	16.25	16.56
1,73	NORMAL	DIA	12.49	12.76	13.04	13.31	13.60	13.87	14.15	14.42	14.71	14.98	15.26
		ESPECIAL	13.73	14.04	14.35	14.64	14.96	15.25	15.57	15.87	16.17	16.48	16.79
1,80	NORMAL	DIA	12.85	13.15	13.44	13.72	14.02	14.30	14.59	14.88	15.17	15.46	15.74
		ESPECIAL	14.14	14.47	14.78	15.10	15.42	15.73	16.05	16.36	16.69	17.01	17.32
1,90	NORMAL	DIA	13.39	13.70	14.01	14.31	14.61	14.92	15.22	15.52	15.83	16.13	16.65
		ESPECIAL	14.73	15.07	15.41	15.74	16.08	16.40	16.74	17.07	17.41	17.75	18.08
1,96	NORMAL	DIA	13.71	14.03	14.34	14.66	14.97	15.28	15.60	15.91	16.23	16.54	16.85
		ESPECIAL	15.08	15.43	15.78	16.12	16.47	16.81	17.16	17.50	17.85	18.20	18.54
2,00	NORMAL	DIA	13.93	14.25	14.57	14.89	15.21	15.52	15.85	16.17	16.50	16.81	17.14
		ESPECIAL	15.33	15.67	16.03	16.37	16.73	17.07	17.43	17.79	18.15	18.50	18.86
2,06	NORMAL	DIA	14.25	14.58	14.91	15.24	15.57	15.90	16.23	16.56	16.89	17.22	17.56
		ESPECIAL	15.67	16.04	16.39	16.77	17.13	17.49	17.85	18.22	18.57	18.94	19.32

PUNT.			SIN ANT	1-T	2-T	1-Q	2-Q	3-Q	4-Q	5-Q	6-Q	7-Q	8-Q
			2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007	2007
2,08	NORMAL	DIA	14.35	14.69	15.02	15.36	15.69	16.03	16.35	16.69	17.02	17.36	17.69
		ESPECIAL	15.79	16.15	16.52	16.90	17.26	17.63	17.99	18.35	18.73	19.10	19.46
2,10	NORMAL	DIA	14.47	14.80	15.14	15.47	15.81	16.14	16.48	16.82	17.16	17.49	17.83
		ESPECIAL	15.91	16.28	16.66	17.02	17.39	17.76	18.12	18.51	18.88	19.24	19.61
2,20	NORMAL	DIA	15.00	15.35	15.70	16.06	16.40	16.76	17.12	17.46	17.82	18.17	18.52
		ESPECIAL	16.50	16.89	17.27	17.66	18.05	18.44	18.82	19.21	19.60	20.00	20.37
2,26	NORMAL	DIA	15.32	15.68	16.04	16.40	16.76	17.12	17.49	17.85	18.22	18.58	18.94
		ESPECIAL	16.84	17.25	17.64	18.05	18.44	18.82	19.24	19.63	20.04	20.44	20.84
2,30	NORMAL	DIA	15.52	15.90	16.27	16.63	17.01	17.38	17.75	18.11	18.48	18.86	19.22
		ESPECIAL	17.07	17.49	17.89	18.30	18.71	19.12	19.52	19.92	20.32	20.74	21.15
2,32	NORMAL	DIA	15.64	16.01	16.38	16.75	17.13	17.49	17.87	18.25	18.61	18.99	19.36
		ESPECIAL	17.20	17.61	18.02	18.43	18.85	19.24	19.66	20.07	20.48	20.89	21.30

Nota: Los importes correspondientes a las horas extra quedan congelados durante la vigencia de este convenio.

Con el fin de conciliar las necesidades de nuestros clientes con el calendario laboral de la empresa, se acuerda retribuir el 50 por 100 de las horas extras con la totalidad de sus correspondientes incentivos, dentro del salario del mes en que se hayan realizado, el restante 50 por 100 será retribuido económicamente o disfrutado como días de libres, según las necesidades de la empresa.

El departamento de personal mantendrá la relación de horas extras pendientes de cada trabajador. Cuando se acumulen ocho de estas horas, el trabajador (o equipo de máquina), de acuerdo con el jefe del departamento, podrá disfrutar de un día libre que, a ser posible, se hará coincidir con un viernes o un lunes, para de esta forma prolongar el fin de semana. Cualquier trabajador podrá solicitar un día libre para uso personal, de acuerdo con la empresa, dicho día será compensado con un sábado o con la acumulación de ocho horas extras.

En ausencia de trabajo, la empresa podrá acordar con un trabajador (o equipo de máquina) la prolongación del fin de semana, a cambio de futuras horas extras, las cuales al realizarse serán retribuidas al 50 por 100 y el resto serán para compensar los días libres disfrutados con anterioridad.

La empresa marcará los períodos de "cierre" o ajuste para, hacer el balance de horas y, pagarlas como horas extras o dar los días libres correspondientes.

La revisión de las horas a crédito o débito se realizará de forma cuatrimestral de acuerdo con la comisión mixta.

ANEXO IV

Los aumentos de productividad pactados en este convenio se han de considerar tomando como base de cálculo la productividad media del año 2007. El sistema de cálculo se basará en la producción media por hora de presencia de operario en máquina. Los tiempos de "falta de trabajo" y el "mantenimiento preventivo programado", sujeto al Plan de Mantenimiento, serán excluidos de dichas medias de productividad.

- Máquinas de impresión offset: Incremento del 5 por 100.
- Máquinas troqueladoras: Incremento del 15 por 100.
- Máquinas pegadoras: Incremento del 30 por 100.
- Guillotina: Incremento del 10 por 100.
- Troqueladora Blumer: Incremento del 10 por 100.
- Cortadoras Lemu y Euromac: Incremento del 10 por 100.

Como valores de referencia se adjunta tabla, con los valores obtenidos en el 2007, para las tiradas medias resultantes en dicho período. Lógicamente, al variar la tirada media, las productividades variarán, aumentando o disminuyendo, según correspondan.

Máquinas Offset	Tirada media 2007	Producción media 2007 de operario en máquina.	Objetivo
Máquinas de impresión Komori	5.191 hojas	2.039 hojas/hora	2.141 hojas/hora
Máquinas de impresión Heidelberg CD	17.535 hojas	3.596 hojas/hora	3.776 hojas/hora
Máquinas de impresión Heidelberg 5c	32.456 hojas	3.680 hojas/hora	3.864 hojas/hora
Troqueladoras Bobst 103 ER	5.398 hojas	1.756 hojas/hora	2.019 hojas/hora
Troqueladoras Bobst 104 ER	13.092 hojas	2.038 hojas/hora	2.344 hojas/hora
Troqueladoras Bobst 102 CER	16.290 hojas	2.309 hojas/hora	2.655 hojas/hora
Máquina pegadora Diana 45	13.170 metros	60,44 m/min.	78.57 m/min.
Máquina pegadora Diana 105	16.772 metros	35.85 m/min.	46.61 m/min.
Guillotina (Coca Cola)		10.000 hojas/hora	11.000 hojas/hora
Troqueladora Blumer (Coca Cola)	5.101.996 unid.	420.995 unid/hora	463.095 unid/hora

Máquinas huecograbado

Máquina de impresión Bobst 550:

- Objetivo velocidad media: 226 m/min (271.200 estuches/hora).
- Objetivo cambio medio: 0,39 h/color.

Se incluye en el cambio todas las labores excepto tirada, sin trabajo y mantenimiento preventivo programado, el resto de códigos se incluyen en el apartado de cambio a la hora de realizar los cálculos. Este objetivo es el establecido cuando se tengan los medios materiales y humanos precisos.

Con los medios de los que se dispone actualmente el incremento deberá ser de un 5 por 100, en tirada y una disminución del 10 por 100 en el cambio, esto es:

- Objetivo velocidad media: 195 m/min (234.000 estuches/hora).
- Objetivo cambio medio: 0,70 horas/color.

Máquina de impresión Chambon II:

Impresión de estuches:

- Objetivo tirada media: 160 m/min (192.000 estuches/hora).
- Objetivo cambio medio por color: 0,39 hrs/color.

Se incluye en el cambio todas las labores excepto tirada, sin trabajo y mantenimiento preventivo, el resto de códigos se incluyen en el apartado de cambio a la hora de realizar los cálculos. Este objetivo es el establecido cuando se tengan los medios materiales y humanos precisos, así como la máquina puesta a punto.

Con los medios de los que se dispone actualmente el incremento de velocidad deberá ser el máximo posible y en cualquier caso nunca por debajo de la velocidad media actualmente alcanzada, y una disminución de los tiempos de cambio del 10 por 100.

— Objetivo cambio medio: 0,45 horas/color.

Máquina de impresión Chambon I: Con los medios de los que se dispone actualmente el incremento de velocidad deberá ser el máximo posible y en cualquier caso nunca por debajo de la velocidad media actualmente alcanzada, y una disminución de los tiempos de cambio del 10 por 100.

— Objetivo cambio medio: 1,8 horas/cambio.

Se incluye en el cambio todas las labores excepto tirada, sin trabajo y mantenimiento preventivo, el resto de códigos se incluyen en el apartado de cambio a la hora de realizar los cálculos.

ANEXO V

MEJORA CONTINUA

Todos los trabajadores de "Chesapeake Madrid", cualquiera que sea su desarrollo profesional dentro de la compañía, adquieren el compromiso de la mejora continua en la ejecución de su trabajo, para lo cual se establecen unos objetivos como son la reducción del tiempo perdido, reducción de la merma de producción, reducción de las reclamaciones de calidad, entregas en los tiempos requeridos y todos aquellos que se establezcan en las reuniones de mejora continua.

Se evaluará en comisión mixta la evolución del compromiso con la mejora continua.

Algunos artículos del Convenio Nacional de Artes Gráficas a los que hace referencia este convenio colectivo interno

Capítulo 5

Régimen de trabajo

Art. 5.1. Definiciones:

5.1.1. Actividad normal. Actividad normal en su trabajo es la que desarrolla un operario medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción.

Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 ó 60.

5.1.2. Actividad óptima. Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 ó 33 por 100 sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

5.1.3. Rendimiento normal. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

5.1.4. Cantidad de trabajo en actividad normal. Es la que realiza un operario medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

5.1.5. Tiempo de máquina. Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones técnicas determinadas.

5.1.6. Trabajo libre. Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquina, equipos, etcétera), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

5.1.7. Trabajo limitado. Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo. A efectos de remuneración, los tiempos de trabajo limitado serán abonados como si se trabajase en actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínima es el tiempo de máquina incrementando con la cantidad de trabajo, a máquina parada,

realizado con actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Art. 5.2. *Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.*—El rendimiento normal es el exigible y la empresa podrá determinar, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 5.9.

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario base del convenio y los complementos que legal o convencionalmente procedan.

Art. 5.3. *Sistema indirecto de valoración.*—Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Art. 5.4. *Cantidad de trabajo.*—Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen (cambio de alimentación y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etcétera).

Art. 5.5. *Modificación.*—Las cantidades de trabajo establecida podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 5.9.

Art. 5.6. *Sistemas de racionalización.*—Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecida proporcional a la actividad en puntos Bedaux o Gh. Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimientos normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

Las empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de las señaladas en este convenio para el rendimiento normal.

Art. 5.7. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las empresa.

Art. 5.8. *Facultades de la dirección de la empresa.*—Son facultades de la dirección de la empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

2. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente convenio.

5. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana. Asimismo, son facultades de la empresa:

1. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente convenio.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador o rendimiento normal.

3. La fijación de los índices de calidad y de desperdicio admisible y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.

4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trata, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si solo se aplicara a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación, experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.

7. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El trabajador conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.

8. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la comisión mixta del convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

La empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Art. 5.9. *Obligaciones de la empresa.*—Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

2. Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para modificación propuesta.

3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.

4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal de los trabajadores.

5. En los casos de disconformidad, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

6. Tener a disposición de los trabajadores y en especial de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.

7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.

8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o métodos operativos que puedan suponer modificaciones de las mismas.

Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Art. 5.10. *Derechos de los trabajadores.*—1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.

2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.

3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción clasificaciones y categorías profesionales.

4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y a la valoración de los mismos y, en su caso de disconformidad, formular ante la autoridad competente las reclamaciones pertinentes.

Art. 5.11. *Organización de los servicios.*—Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, las empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, les correspondan a los representantes legales de los trabajadores.

Capítulo 6

Del personal

Art. 6.0. *Disposiciones generales.*—Las clasificaciones del personal, consignadas en este convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicha categoría profesional fija este convenio colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

Todas las empresas afectadas por este convenio están obligadas a calificar y clasificar aquellas categorías profesionales que empleen y no estén previstas en el mismo, debiendo para ello, tanto las empresas como los trabajadores acudir a la comisión mixta del convenio.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

Art. 6.1. *Clasificaciones.*—6.1.1. Clasificación según la permanencia. De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores el personal afectado por el presente convenio se clasificará en fijo y temporal.

Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualesquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento, tales como:

- Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinados.
- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- Cuando se trate del lanzamiento de una nueva actividad.

Asimismo, tendrán la consideración de personal temporal los contratados al amparo de los Decretos de medidas de fomento al empleo.

6.1.2. Clasificación según la función. Al personal regido por el presente convenio se le clasificará en los grupos siguientes:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Subalternos.
- Obreros.
- Formación laboral y trabajo en prácticas.

6.1.2.1. Técnicos. Este grupo comprende:

- Técnico titulado superior.
- Técnico titulado medio.
- Técnico de organización.
- Jefe de equipo de especialistas técnicos.
- Dibujante proyectista.
- Dibujante reproductor.
- Dibujante.
- Grabador artístico.
- Encuadernador artístico.
- Traductor.
- Corrector de estilo.
- Técnico de informática.
- Jefe de Taller.
- Jefe de Sección de Talleres.
- Ayudantes de técnicos no titulados.

6.1.2.2. Administrativos:

- Jefe de primera.
- Jefe de segunda.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Perforista verificador.
- Perforista.

8. Auxiliar de mecanización.
 9. Telefonista.
- Personal comercial:
10. Viajante.
 11. Corredor de plaza.
- 6.1.2.3. Subalternos. Este grupo comprende:
1. Listero.
 2. Cobrador.
 3. Jefe de almacén o expedición.
 4. Almacenero.
 5. Ayudante de almacenero.
 6. Mozo de almacén.
 7. Conserje.
 8. Pesador o basculero y embalador.
 9. Ordenanza.
 10. Portero.
 11. Guardas o sereno.
 12. Personal de limpieza.
 13. Conductores mecánicos.
- 6.1.2.4. Obreros. Este grupo comprende:
1. Jefe de Equipo.
 2. Oficial de primera.
 3. Oficial de segunda.
 4. Oficial de tercera.
 5. Auxiliar de taller.
 6. Oficios auxiliares.
 7. Peones.
 8. Conductor de máquinas elevadoras o transportadoras.
 9. Trabajos complementarios.
- 6.1.2.5. Formación laboral y trabajo en prácticas:
1. Formación laboral.
 2. Trabajo en prácticas.

Definiciones comunes de las especialidades de este convenio

Personal técnico

1. Técnico titulado superior. Es aquel que, poseyendo título universitario o de enseñanza técnica superior, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón del título poseído.
2. Técnico titulado medio. Es aquel que, con título facultativo, reconocido oficialmente como de grado medio, se encuentra unido a la empresa en virtud de relación laboral, concertada en razón al título poseído.
3. Técnicos de organización:
 - a) Jefe de organización. Es el técnico que, con mando directo sobre los técnicos de organización, de primera y de segunda y auxiliares, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la entidad, hasta el límite en que quede fijada su autoridad. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales, con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspección y control de todos los casos, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación y valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Deberá conocer lo referente a la interpretación y distribución de fichas complejas. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a la utilización de máquinas instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.
 - b) Técnico de organización de primera. Es el técnico que, a las órdenes de los jefes de organización. Si estos existiesen, realiza trabajos relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometrajes y estudios de tiempos de todas las clases, estudios de mejoras de métodos con saturación de equipo de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas complejas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos los casos, establecimiento de necesidades complejas de material; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad

media y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

- c) Técnico de organización de segunda. Es el técnico que, además de hacer trabajos propios de auxiliar de organización, realiza algunos de los siguientes: Cronometrajes de otro tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipos de hasta tres variables, confección de fichas complejas de dificultad media, estimaciones económicas, definición de conjuntos de trabajos, con indicaciones previas de sus superiores, cálculo de tiempos con datos, evaluación de necesidades de materiales, en casos de dificultad normal, colaboración en funciones de planteamientos y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio de clasificación de los puestos y méritos personales, organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación de personal.
- d) Auxiliar de organización. Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pagos, control de operaciones sencillas; archivo y numeración de planos y documentos; fichas de existencia de materiales, cálculo de tiempos partiendo de datos y normas bien definidos.
4. Jefe de equipo de especialistas técnicos. Es aquel que, además de efectuar su trabajo, atiende, coordina y dirige un grupo de técnicos de su especialidad, cuyo número no sea inferior a cuatro.
5. Dibujante proyectista. Es el dibujante que, con una preparación cultural y artística adecuada y con conocimientos prácticos y amplios de las técnicas y de los sistemas de reproducción empleado en artes gráficas, es capaz de concebir, reproducir y realizar, en su totalidad, proyectos y dibujos originales destinados a la ilustración de cualquier producto gráfico.

Se asimilan, en su caso, a esta categoría, los creadores de nuevas formas de cajas o estuches en las industrias de manipulados.
6. Dibujante reproductor. Es el dibujante que, con conocimiento suficiente de los procedimientos de reproducción utilizado en las artes gráficas, además de copiar o reproducir, es capaz de ejecutar perfectamente, hasta su acabado total y dentro de cualquier técnica artística, croquis o dibujos originales para su reproducción en los talleres gráficos.
7. Dibujante. Es el dibujante que, sin especiales conocimientos de las técnicas gráficas, es capaz de copiar, reproducir y adaptar, con perfección, modelos, bocetos o dibujos originales de toda clase.
8. Graduado artístico. Es el técnico que crea, proyecta y graba toda clase de dibujos o formas para la reproducción gráfica.
9. Encuadernador artístico. Es el técnico que crea, copia y ejecuta encuadernaciones de lujo estilo, en cualquier tipo de materiales propios de la encuadernación, incluido el repujado y trazados de tapas. Deberá conocer la técnica de la preparación y el lavado y restauración de libros deteriorados de valor artístico o histórico, así como el dorado en todas sus manifestaciones.
10. Traductor. Es el que, dominado algún idioma, realiza traducciones de textos literarios o científicos y se encuentra vinculado a la empresa en virtud de relación laboral.
11. Corrector de estilos. Es el que, con o sin título profesional, pero con la práctica suficiente en determinada especialidad y en todo caso, con perfectos conocimientos gramaticales y tipográficos, está unido a la empresa, en virtud de relación laboral, y se dedica a preparar los originales festinados a su composición, velando por la pureza del idioma.
12. Técnicos de Informática:
 - a) Jefe de Equipo de Técnicos de Informática. Es aquel que, además de efectuar su trabajo, atiende coordina y dirige un grupo de técnicos de su especialidad, cuyo número no sea inferior a cuatro.
 - b) Analista. Es el encargado de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos, que está vinculado a la

empresa en virtud de relación laboral, concertada de forma regular, sistemática y exclusiva.

- c) Programador. Es el encargado de preparar los programas, correspondiente a los diversos temas propuestos a los equipos de proceso de datos, pudiendo correr a su cargo el mando de dicho equipo.

Operadores:

- Operador de primera. Es el que se ocupa de realiza las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización.
- Operador de segunda. Es el que se ocupa de realizar operaciones en máquinas auxiliares de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo, para lograr su mejor y más idónea utilización.

13. Jefe de Taller. Es el que, con conocimientos generales del trabajo en la empresa, está al frente de toda la producción, o la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo que la empresa le encomiende, pudiendo asumir la jefatura inmediata de una sección y debiendo cuidar de la formación y perfeccionamiento profesional de todos sus subordinados en los cometidos propios de la función de cada uno.

14. Jefe de Sección de Talleres. Es el que, bajo las órdenes del jefe de talleres, si lo hubiere, o directamente de la empresa, dirige su sección o secciones o la totalidad de la producción, pudiendo intervenir habitualmente en el trabajo en los pequeños talleres; vigila la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes y cuida, al propio tiempo, de los detalles y buena ejecución del trabajo, aplicando las órdenes en lo que se refiere a la realización de las labores.

Al técnico que está al frente del taller o talleres, tanto si su categoría es de jefe de talleres, como si lo es de jefe de sección de talleres, se le denominará regente.

15. Ayudantes técnicos no titulados. Son los que, prestando servicio en cualquiera de las secciones de dibujantes-proyectistas, grabadores artísticos, encuadernadores artísticos o correctores de estilo, se inician en las labores propias de la misma.

El período de capacitación de estos ayudantes constará de tres etapas, cada una de las cuales será de dos años de duración, y, a través de ellas, el ayudante irá adquiriendo la necesaria capacitación profesional. Estas tres etapas serán de iniciación formación y perfeccionamiento: Las dos primeras podrán convalidarse con la presentación de los correspondientes título de escuelas profesionales o artísticas.

Personal administrativo

1. Jefe de primera. Es el que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad y dirección de una o más Secciones estado encargado de imprimirles unidad y dependiendo siempre de la dirección, gerencia o administración de la empresa.

2. Jefe de segunda. Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

3. Oficial de primera. Es la persona con un sector de tareas a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a su cargo, ejecuta, bajo la dependencia de un jefe, una o varias de las siguientes funciones: Manejo y custodia de los caudales principales de la empresa, planeamiento, cálculo y extensión de facturas complejas; realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importaciones contables a nivel equivalente al de libros oficiales de comercio; redacción de correspondencia, con plena y propia iniciativa, en los asuntos que excedan a los de mero trámite: taquimecanografía en idioma extranjero, además de nacional, tomando en el idioma extranjero que posea 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis. Y el que presta otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

4. Oficial de segunda. Es la persona que, con cierta iniciativa y subordinación a otras categorías superiores, si las hubiera, efectúa una o varias de las siguientes operaciones: Estadísticas y contabilidad que requieran cálculos medios; manejo y utilización de ficheros y archivos complejos; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite; taquimecanografía

en idioma nacional, tomando al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis, y mecanografía a una velocidad media, durante cinco minutos, de 300 pulsaciones por minuto, en dictado, o 200 en copia, Y el que preste otros servicios, cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados, de carácter estrictamente indicativo.

5. Auxiliar. Es el que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración y, en general, repetitivas, como son, a título orientativo: Los trabajos de mecanografía, realizados con pulcritud y corrección, que no alcancen los niveles previstos en las categorías superiores. La facturación simple que no requiera cálculos complejos, la gestión de búsqueda y clasificación en ficheros y archivos, que solo requiera anotaciones simples y preestablecidas, y otras similares.

6. Perforista-verificador. Es aquel que, con los conocimientos precisos, se ocupa de preparar, perforar y verificar los soportes que deben ser utilizados en los equipos de proceso de datos.

7. Perforista. Es aquel, con los conocimientos precisos, se ocupa de preparar y perforar los soportes que deben ser utilizados en los equipos de procesos de datos.

8. Auxiliar de mecanización. Es el que ayuda en las tareas de mecanización o interviene directamente en ellas, cuando e trata de equipos sencillos. También ostenta esta categoría el operador de máquinas convencionales y el codificador.

9. Telefonista. Es la persona que, con la práctica necesaria en centralitas, atiende las comunicaciones telefónicas, orientando, dirigiendo y estableciendo las conexiones correspondientes. Supuesta la no saturación de su tarea, podrá realizar labores administrativas elementales, que no excedan, en iniciativa y responsabilidad, a las de auxiliar administrativo.

Personal comercial

10. Viajante. Es el que, al servicio exclusivo de una sola empresa, recorre las rutas señaladas para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a los clientes, transmitir encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Durante el tiempo que no dedique a viajar, podrá realizar tareas de diversa índole en la empresa.

11. Corredor de plaza. Es aquel que, al servicio exclusivo de una sola empresa de modo habitual, realiza las mismas funciones atribuidas al viajante, pero en la misma plaza donde radica la empresa en que presta sus servicios. Durante el tiempo que no dedique a esas tareas, podrá ser empleado por la empresa en otras de diversa índole.

Personal subalterno

1. Listero. Es el subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal obrero, anotar sus faltas de asistencia, mano de obra, horas extraordinarias y ocupaciones y puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficiente de primas o destajos

Repartirá los sobres de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerza sus funciones.

Cuando, por la organización del trabajo de la empresa, el listero realice, además, trabajos de liquidación de primas o destajos, con resumen de su importe en pesetas, o cualesquiera otros cometidos análogos que se le pudiera confiar, relaciones con su función, siempre que los realice habitualmente, se considerará como oficial administrativo de segunda, pero sujeto, en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas para su clasificación como listero, mientras permanezca afecto a este servicio.

2. Cobrador. Es el subalterno que, dependiente de caja y por delegación, realiza fuera de las oficinas, como misión principal y habitual, todo género de cobros y pagos. En aquellos casos en que esta tarea específica no llene su jornada de trabajo realizará otras auxiliares.

3. Jefe de Almacén o Expedición. Es aquel que dirige, vigila y organiza las operaciones de almacenamiento y expediciones teniendo bajo su dependencia dos o más almaceneros.

4. Almacenero. Es el subalterno que, a las órdenes del jefe de Almacén, ejecuta las funciones de su cometido, o que se halla al frente de pequeños almacenes, pudiendo tener a sus órdenes hasta cuatro mozos de almacén o peones.

5. Ayudante de almacenero. Es el que realiza todas las funciones señaladas para el almacenero, bajo iniciativa y dirección de éste, teniendo a su cargo uno o varios mozos de almacén o peones.

6. Mozo de almacén. Es el operario que tiene a su cargo las labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje, empaquetado y traslado de las mercancías.

7. Conserje. Es el que, al frente de los ordenanzas, porteros y personal de limpieza, cuida de la distribución del trabajo y conservación de las distintas dependencias.

8. Pesador o basculero y embalador. Es el subalterno que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante su jornada de trabajo.

9. Ordenanza. Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copias de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales, por orden de sus superiores.

10. Portero. Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a las fábricas o locales de la empresa, realizando las funciones de custodia y vigilancia.

11. Guarda o sereno. Es el que realiza funciones de vigilancia y custodia de las distintas dependencias, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio de la misión que le está asignada.

12. Personal de limpieza. Es el que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias de la empresa.

13. Conductor mecánico. Es el que, provisto del carné de la clase correspondiente al vehículo que tiene encomendando, mantiene el funcionamiento del mismo y se encarga de la ejecución del transporte. Será oficial de primera, cuando tenga capacidad suficiente para ejecutar, como mecánico-conductor, toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller mecánico. En los demás casos, será oficial de segunda, salvo los conductores de motocarros, motos y similares, que serán oficiales de tercera.

Personal obrero

1. Jefe de Equipo. Es el oficial de primera que, además de efectuar su trabajo, atiende a un grupo reducido de personal, no superior a seis personas.

2. Oficial de primera. Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad de acuerdo con la definición dada por su calificación, que exige una habilidad particular y conocimiento profesional que no puede ser adquirido, más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con una habilidad consumada, espíritu de iniciativa y completa responsabilidad, ejecutando cualquier tipo de labor que se le encomiende, dentro de su especialidad, y aun otras esporádicas de mayor dificultad.

3. Oficial de segunda. Es aquel operario que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado si existiera, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del oficial de primera.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que solo son capaces de ejecutar un 75 por 100 de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser atendido por un oficial de superior categoría, jefe de Equipo, jefe de Sección, jefe de Taller o regente.

4. Oficial de tercera. Es aquel que ejecuta trabajos cualificados de una especialidad, que exigen una habilidad particular y conocimiento profesional, que no puede ser adquirido más que por una intensa práctica de la especialidad o por un aprendizaje metódico, sancionado, si existiera, por un certificado de aptitud profesional, pero sin haber llegado a adquirir la totalidad de conocimientos y pericia del oficial de segunda.

Realizará las funciones propias de su especialidad, con completa responsabilidad, pero se considera que solo son capaces de ejecutar un 50 por 100 de los trabajos típicos de los oficios con completa habilidad. En los momentos en que encuentre dificultades, deberá ser

atendido por otro oficial de superior categoría, jefe de Equipo, jefe de Taller o regente.

5. Auxiliar de taller. Es el mayor de dieciocho años que, sin preparación genuina para los oficios que comprende este convenio ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento, una cierta responsabilidad y atención especial, ligadas ambas íntimamente con los oficios propios de este convenio, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa.

6. Oficios auxiliares. Se entenderá por tales aquellas actividades que, siendo propias de los oficios contemplados en este convenio, contribuyen a la actividad que caracteriza a las empresas, tales como los oficios metalúrgicos (torneros, caldereros, etcétera) carpinteros, albañiles, electricistas, etcétera. Se distingue entre montadores-instaladores y personal de mantenimiento.

- Montadores-instaladores. Son los operarios que, además de realizar las tareas propias de mantenimiento, proceden al desmontaje, traslado o cambio de ubicación y montaje de máquinas e instalaciones, o realizan instalaciones nuevas de aire, luz, gas, vapor, aceite, etcétera.

La simple instalación o acoplamiento de sistemas de seguridad, de automatización y control de calidad se considerarán, objetivamente, como tareas propias del personal de mantenimiento.

- Personal de Mantenimiento. Se considerarán tareas propias del personal de mantenimiento aquellas que se realicen para conservar la maquinaria y equipos, instalaciones de servicio de utillaje en su propio ser y en perfectas condiciones de funcionamiento y para dar vigor y permanencia a las referidas instalaciones.

7. Peón. Es el mayor de dieciocho años a quien se le confían trabajos elementales, para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, requiriéndole, predominantemente, una aportación de esfuerzo físico, la atención debida y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene. Puede servir, indistintamente, en cualquiera de las secciones de la empresa.

8. Conductor de máquinas elevadora o transportadoras. Es el que maneja vehículo de este tipo. Será oficial de tercera, cuando maneje máquinas de hasta 1.500 kilogramos de carga, y de segunda, cuando sean de carga superior. Si, para el normal desarrollo de su trabajo, este conductor necesita imprescindiblemente estar en posesión del correspondiente permiso de conducir, tendrá la categoría de oficial de segunda.

9. Operarios de trabajos complementarios. Son los operarios que, con una preparación práctica de los trabajos propios de este ciclo de producción, realizan labores de carácter complementario, que exigen una cierta atención y responsabilidad, dentro de las secciones productivas a que afecta este convenio. Estas labores pueden ser realizadas por hombres o mujeres, indistintamente, respetándose el principio de no discriminación por razón de sexo (artículo 6.2 de este convenio).

Se mantiene la estructura, definiciones y descripciones de puesto de trabajo, contenidos en los apéndices B y C de este convenio, en todo lo relacionado con este tipo de trabajos.

Composición:

- Trazadores montadores. Son los operarios encargados de efectuar el montaje de filmes y textos, con o sin ajuste de color, sobre cristal, plástico o cualquier otro soporte, que se utilizarán en la preparación de planchas offset o tipográficas, cilindros de huecogrado o pantallas de serigrafía.

- Pasadores de offset. Son los oficiales que, a partir del montaje del texto, líneas y reticulado, realizan las diferentes operaciones de emulsión o insolación, grabado y terminado de planchas, tanto de cinc o de aluminio, como poli metálicas, sirviéndose para la insolación de máquinas repetidoras o chasis neumáticos. Tendrán la categoría profesional de oficiales de primera y segunda.

- Huecograbadores. Son los operarios que realizan las operaciones necesarias para la sensibilización, insolación y grabado de cilindros para la impresión en huecogrado.

- Tiradores de pruebas offset. Son los oficiales que ejecutan su labor sirviéndose de las planchas facilitadas por el pasador, realizando pruebas en una prensa en negro o color, de acuer-

do con la gama marcada por el jefe de la Sección o retocador, deberán conocer lo referente a la mezcla de colores. Tendrán la categoría profesional de oficial de primera, los de color, y de segunda, los de blanco y negro.

- Maquinistas de offset a un solo color. Son los operarios que poseen los conocimientos necesarios para conducir una máquina de esta denominación. Tendrán la categoría de oficial de primera quienes estén capacitados para imprimir todo tipo de trabajo a uno o más colores, conozcan todas las técnicas de impresión y todo lo referente a la mezcla de colores.
- Maquinistas de offset a dos o más colores. Son los oficiales que conducen máquinas offset a dos o más colores, conociendo la técnica de la impresión, así como la mezcla de colores, pudiendo ser alimentada con pliegos sueltos o bobinas. Tendrán la categoría de oficial de primera.
- Maquinistas de huecograbado a un color. Son los oficiales capacitados para la impresión de toda clase de trabajos en negro o color en este tipo de máquinas, ya sean alimentadas con marcador automático, pliegos sueltos o bobinas. Quienes conozcan perfectamente toda la técnica de impresión, así como la mezcla de colores, serán oficiales de primera.
- Maquinista de huecograbado a dos o más colores. Son los operarios que conducen una máquina de huecograbado a dos o más colores, ya sea alimentada con marcador automático, pliegos sueltos o bobinas. Serán oficiales de primera los que conozcan perfectamente toda la técnica de impresión, así como la mezcla de colores.
- Maquinistas de máquina en línea de impresión a huecograbado con cuatro o más colores, y necesariamente con cuerpo de confeccionar complejos o un grupo de troquelado. El conductor responsable será oficial de primera y los operarios que la manejen con los correspondientes conocimientos profesionales, podrán ser, oficiales de primera, segunda y tercera.

Encuadernación:

- Encuadernadores de lujo. Son los operarios que encuadernan libros llamados de lujo. Deberán conocer el dorado en todas sus manifestaciones a mano, chiflar y jaspear pieles, incluido el entallado o cubierto. Serán Oficiales de primera.
- Doradores a mano o prensa. Son aquellos operarios que, dentro de la encuadernación de lujo, se dedican al dorado a mano o prensa.
- Maquinistas de máquinas de encuadernación. Son los operarios que, con conocimientos de encuadernación, conocen el manejo, puesta a punto y conducción de las máquinas propias de la especialidad.
 1. Tendrán consideración de máquinas principales aquellas recogidas por el convenio como tales: Guillotinas y prensas de dorar, y las plegadoras de introducción automática a partir de 70 x 100 inclusive, así como las máquinas de hacer tapas. En estos dos últimos casos, se recoge formalmente un criterio de valoración tradicionalmente admitido.
 2. Tendrán la consideración de máquinas auxiliares todas aquellas que no se recogen en el punto primero, sin perjuicio de las calificaciones del convenio.

No obstante, en el caso de que se dé un funcionamiento sincronizado y en línea en algunas de estas máquinas auxiliares, se reconocerá a este tipo de máquinas de calificación de principal.

- Oficiales de mostrador. Son los operarios que realizan el conjunto de operaciones de encuadernación con elementos mecánicos auxiliares, realizando cualquier labor que se les encomienda dentro de las características del oficio, incluyendo el manejo de máquinas auxiliares.
- Guillotineros. Son los operarios capacitados para manejar cualquier tipo de guillotina, de un corte o de varios.
- Doradores de cortes. Son aquellos operarios que, dentro de la encuadernación de lujo, se dedican al dorado de cortes de libros.

Trabajos complementarios:

- Manipuladores de Encuadernación. Son los que, dentro del ciclo de trabajo de los talleres de encuadernación, realizan operaciones típicas del oficio, manejando, en algunos casos, máquinas auxiliares.
- Conductores de máquinas cosedoras con hilo vegetal. Son los que conocen el manejo y funcionamiento de las máquinas de

coser con hilo vegetal, atendiendo los trabajos propios de las mismas.

6.1.3. Calificaciones:

A) Calificaciones comunes de las especialidades que abarcan el convenio:

Técnicos:

- Titulados de grado superior: 3,90.
- Titulados de grado medio: 3,00.
- Técnicos de organización:
- Jefe de organización: 2,80.
- Técnico de organización primera: 2,80.
- Técnico de organización segunda: 2,00.
- Auxiliar de organización: 1,90.
- Jefe de equipo de especialistas técnicos: 3,00.
- Dibujante proyectista: 2,80.
- Dibujante reproductor: 2,40.
- Dibujante: 1,80.
- Grabador artístico: 2,60.
- Encuadernador artístico: 2,60.
- Traductor: 2,60.
- Corrector de estilo: 2,60.

Técnicos de informática:

- Jefe de Equipo de Técnicos de Informática: Su calificación como tal jefe de equipos será superior en un 20 por 100 a la del técnico más calificado de su equipo, calculándose dicho 20 por 100 sobre la cantidad en que exceda la unidad, la calificación asignada al citado técnico.
- Analista: 3,10.

Programador:

- Operador: 2,80.
- De primera: 2,40.
- De segunda: 1,90.
- Jefe de talleres: 2,60.
- Jefe de sección de talleres: 2,40.
- Ayudante de técnico no titulado de primera: 2,10.
- Ayudante de técnico no titulado de segunda: 1,90.
- Ayudante de técnico no titulado de tercera: 1,47.

Administrativos:

- Jefe de primera: 3,10.
- Jefe de segunda: 2,60.
- Oficial de primera: 2,40.
- Oficial de segunda: 1,90.
- Auxiliar: 1,47.
- Perforista verificador: 1,80.
- Perforista: 1,47.
- Auxiliar de mecanización: 1,47.
- Telefonista: 1,47.

Personal comercial:

- Viajante: 2,10.
- Corredor de plaza: 1,90.

Subalterno:

- Listero: 1,47.
- Cobrador: 1,47.
- Jefe de almacén o expedición: 2,00.
- Almacenero: 1,70.
- Ayudante de almacenero: 1,47.
- Mozo de almacén: 1,28.
- Conductor mecánico de primera: 1,70.
- Conductor mecánico de segunda: 1,55.
- Conductor mecánico de tercera: 1,34.
- Conserje: 1,28.
- Pesador o basculero y embalador: 1,28.
- Ordenanza: 1,22.
- Portero: 1,22.
- Guarda y sereno: 1,22.
- Personal de limpieza: 1,16.

Operarios:

- Jefe de Equipo. Su puntuación de calificación será superior en un 20 por 100 a la del obrero más calificado de su equipo, calculándose dicho 20 por 100 sobre la cantidad en que exceda de la unidad la calificación asignada al citado obrero.

	of. 1ª	of. 2ª	of. 3ª	Aux.	Peó
Peones.	----	----	----	----	1,16
Auxiliar de taller	----	----	----	1,28	----
Aux. de taller en impresión de huecograbado	----	----	----	1,34	----
Trabajos complementarios	1,34	1,28	1,22	1,16	----
Conductor de maquinas-elevadoras transportadora	----	1,55	1,34	----	----
Oficios auxiliares:					
Montadores-instaladores	2,10	1,80	----	----	----
Mantenimiento	1,70	1,55	----	----	----
Fotomecánica:					
Fotógrafo	2,10	1,80	1,55	----	
Ayudante de fotógrafo	----	----	----	1,28	
Retocador	2,10	1,80	1,55	----	
Trazador-montador	1,70	1,55	1,34	----	
Pasador de offset	1,80	1,63	----	----	
Huecograbador	2,10	1,80	----	----	
Tirador de pruebas offset	1,70	1,55	----	----	
Offset:					
Maquinista de offset a un color	2,10	1,80	1,55	----	
Maquinista de offset a dos o más colores	2,20	1,90	1,63	----	
Huecograbado:					
Maquinista de huecograbado a un color	2,10	1,80	1,55	----	
Maquinista de huecograbado a dos o más colores	2,20	1,90	1,63	----	
Maquinista de máquina en línea de impresión a huecograbado Con cuatro o mas colores y necesariamente con cuerpo de Confeccionar complejos a un grupo de troquelado	2,30	2,00	1,70	----	
Encuadernación manual:					
Encuadernación de lujo	1,90	----	----	----	
Dorador a mano de prensa	1,70	1,55	1,34	----	
Dorador de cortes	1,70	1,55	1,34	----	
Mecánica:					
Oficial de mostrador	1,70	1,55	1,34	----	
Maquinista de máquinas principales de encuadernación	1,70	1,55	1,34	----	
Guillotiner	1,70	1,55	1,34	----	

CALIFICACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL SECTOR DE MANIPULADOS DE CARTÓN

Maquinista de cizalla a mano.....	1,63	1,47	1,34	----	
Maquinista de cizalla circular.....	1,63	1,47	1,34	----	
Preparador de troqueles.....	1,70	1,55	1,34	----	
Maquinista de minerva troqueladora.....		1,63	1,47	1,34	----
Maquinista de minerva troqueladora cilíndrica.....	1,77	1,55	1,34	----	
Maquinista de troqueladora autoplatina.....		1,70	1,55	1,34	----
Maquinista de troqueladora impresora.....	1,70	1,55	1,34	----	
Guillotiner.....	1,70	1,55	1,34	----	
Constructor de moldes.....	1,70	----	----	----	
Maquinista de relieve.....	1,63	1,47	1,34	----	
Contracoladora manual	----	----	1,34	----	
Contracoladora semiautomática	1,63	1,47	1,34	----	
Controladora automática	1,70	1,55	1,34	----	
Maquinista de plegadora engomadora corriente		1,55	1,40	1,28	----
Maquinista de plegadora engomadora ultrarrápida	1,80	1,63	1,40	----	
Máquina para la fabricación de cartón ondulado	1,70	1,55	1,34	----	
Maquinista de circular	1,63	1,47	1,34	----	
Maquinista de Slotter	1,63	1,47	1,34	----	
Máquina Slotter con una impresora	1,70	1,55	1,34	----	
Máquina Slotter con dos o más impresoras		1,80	1,63	1,40	----

	of. 1ª	of. 2ª	of. 3ª	Aux.	Peó
Máquina en línea	1,90	1,63	1,47	----	
Máquina reimpresora para cartón ondulado		2,00	1,70	1,47	----
Maquinista de máquina de estuches	1,63	1,47	1,34	----	
Maquinista de tubos en continuo	----	----	1,34	----	
Maquinista de perforadora de cartones para textiles y tapic	1,70	1,55	----	----	
Conductor de máquinas auxiliares	----	----	----	1,28	

Art. 6.2. *Igualdad y no discriminación.*—Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etcétera.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Art. 6.3. *Situaciones especiales:*

6.3.1. *Gestación.* No obstante lo prevenido anteriormente, la mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo, previamente declarado por el facultativo pertinente como, penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho, previa solicitud, a ocupar la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo o, a permutar su puesto por otro, siempre que el puesto de acceso sea adecuado a su formación profesional, no esté expuesto a los citados riesgos y no sea de superior categoría dentro del mismo grupo profesional.

El derecho a las expresadas ocupaciones o permutas no significará perjuicio para la categoría y sueldo de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará a la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Ambos supuestos de ocupación o permuta no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

6.3.2. *Capacidad disminuida.* Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándola a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

Art. 6.4. *Ingresos, períodos de prueba, formación laboral y trabajo en prácticas, ascensos, ceses y jubilaciones:*

6.4.1. *Ingresos.* Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores en plantilla de la propia empresa.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido en la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra escuela similar de carácter oficial.

6.4.2. *Prueba.* Las admisiones se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Técnicos titulados superiores y medios: Seis meses.
- Oficiales, resto del personal técnico, comerciales y administrativos: Dos meses.
- Resto personal: Dos meses.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El período de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrán, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

6.4.3. *Formación laboral:*

6.4.3.1. *Contrato para la formación.* El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo de los contemplados en el ámbito funcional del convenio, que requerirá un determinado nivel de calificación.

Dicho contrato se regirá, en lo previsto en los párrafos siguientes, por la normativa general vigente en cada momento.

Duración del contrato y prórrogas. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima posible, las partes podrán acordar la prórroga que estimen oportunas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida en el párrafo anterior. La duración de las prórrogas del contrato no podrán ser inferiores a seis meses.

Retribución. La retribución, excluida de cualquier relación con la estructura salarial prevista en el capítulo 7 de este convenio), será, únicamente la fijada en la siguiente escala, calculada sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento:

- Contrato para la formación de primer año: 85 por 100 del SMI.
- Contrato para la formación de segundo año: 95 por 100 del SMI.
- Contrato para la formación de tercer año: 120 por 100 del SMI.

Los porcentajes del SMI citados en el párrafo anterior se entienden referidos a un tiempo de trabajo efectivo igual al 85 por 100 de la jornada máxima prevista en este convenio. Cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación, el salario podrá reducirse proporcionalmente.

Tiempo dedicado a la formación teórica. El tiempo dedicado a la formación teórica, cuyo mínimo será del 15 por 100 de la jornada pactada, podrá distribuirse a lo largo de la duración del contrato, en función de los conocimientos prácticos que vaya adquiriendo el trabajador y las necesidades de la empresa, pudiendo a su vez, alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse en cualquier momento de la duración del contrato.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificado de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo dedicado a la formación teórica.

Extinción. Una vez completado el período de formación pactado, el contrato se extinguirá por expiración del tiempo convenido, entregado el empresario certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquirida.

Si, tras la extinción del contrato para la formación por expiración del tiempo convenido, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad, su contrato se transformará en indefinido y se computará la antigüedad desde el inicio de la prestación del servicio.

Si el período de formación hubiera completado tres años y una vez finalizado el tercero, y sin solución de continuidad, siguiera prestando servicios en la empresa en el puesto de trabajo correspondiente al oficio o especialidad para la que ha sido formado, con la puntuación y el salario establecido en el convenio para el puesto desempeñado, con efectos desde el día siguiente a la finalización del tercer año de formación.

6.4.5. Ceses. El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Técnicos, administrativos, personal de informática y comercial: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.
- c) Personal no cualificado y en formación laboral: Siete días.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizarse el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

6.4.7. Jubilación obligatoria.

6.4.7.1. A partir del 1 de enero de 1987 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.^a Que el trabajador afectado haya completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

2.^a Que la empresa dirija al trabajador un escrito en el que conste la exigencia del cumplimiento de la referida obligación y el compromiso de asegurar una oportunidad de empleo a un joven desempleado, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, salvo la de tiempo parcial, por una duración mínima de un año. Si durante el término de dicho año se produjera el despido del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de quince días.

El cese por jubilación y la nueva contratación deberán efectuarse en el plazo de un mes, desde la citada notificación escrita.

No se producirá el cese, ni por consiguiente la nueva contratación, si durante el plazo antes fijado el trabajador acredita, 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.

6.4.7.2. Lo dispuesto en el epígrafe 6.5.7.1 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; y sin que, en este caso, exista obligación alguna de correlativa contratación por parte de la empresa.

Art. 6.5. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Duración y prórroga. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una duración superior a doce meses e un período de dieciocho. De concertarse por una duración inferior al máximo posible, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

Indemnización. Si el contrato se extinguiera por expiración del tiempo convenido, y previa denuncia de la empresa, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, en proporción al tiempo de trabajo no procediendo esta indemnización en los demás supuestos de extinción.

Cláusula transitoria. Los contratos de esta naturaleza, vigentes a fecha 1 de noviembre de 1999, deberán adaptarse en todos sus tér-

minos a lo establecido en el presente artículo, pudiendo ampliar su duración a doce meses.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, vigentes, bajo cuyo amparo se establece la anterior regulación: entendiéndose que, si esta fuese modificada por Leyes o disposiciones posteriores, este artículo deberá adaptarse a la nueva normativa.

Art. 6.6. Traslados.—Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, a participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de pertenencia.

Se entiende por movilidad geográfica, el traslado o cambio del trabajador a un centro de trabajo en distinta localidad.

6.6.1. Cambios geográficos o funcionales por solicitud del trabajador. Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, esta podrá modificar el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria la modificación si dicho salario es superior al puesto de origen, no teniendo el trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

6.6.2. Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el trabajador. Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este convenio.

6.6.3. Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio:

- a) Normas generales. Cuando la necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones, a los más antiguos en la categoría y grupos correspondientes.

Para los cambios o traslados, dentro de la misma categoría profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se deba cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

- b) Movilidad geográfica por necesidades del servicio. En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los trabajadores, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte del mobiliario, ropa enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta y treinta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.
- En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambios de residencia, la empresa facilitará al trabajador vivienda adecuada a sus necesidades, en

el lugar a que se le traslada, y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al trabajador la diferencia justificada de renta.

- En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que originen, por tal motivo, a los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.
- En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:
- a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.
 - b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad
 - c) El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.
- En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún trabajador hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de trabajo.
- Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

- c) Movilidad funcional por razones de servicio. Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidentes de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a esta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar a su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de categoría inferior, tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o incentivos que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las

exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en la labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que estos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

6.6.4. Permuta. Los trabajadores, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de los que aquella decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas.

Además de las permutas voluntarias, contempladas en el párrafo anterior, pueden existir casos de permutas obligatorias, como el previsto en el artículo 6.3.1.

Art. 6.7. *Dietas y desplazamientos.*—Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida. Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por motivo del desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de aquella justificación, por parte del trabajador de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso. Los gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos de los viajantes se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

Art. 8.5. *Ausencias justificadas.*—8.5.1. Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos: Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización como mínimo, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al afecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave solo cuando así sea dictaminado por el facultativo médico. Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el registro civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, el padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el registro civil, recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días.

Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador y que no exija dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo, para atender dicha necesidad debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante, visado por el cirujano.

- c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días) de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de los días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y

no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.

- d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al afecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
- g) Un día por boda de hijos y hermanos.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Se concederán los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto, siempre que coincida con la jornada de trabajo y esté desarrollada por la red sanitaria de la Seguridad Social, previa prescripción facultativa, con un máximo de ocho sesiones.

8.5.2. Licencias extraordinarias. En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a afectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

8.5.3. Fecha de disfrute. Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

Capítulo 9 Excedencias

Art. 9.1. *Excedencias voluntarias.*—9.1.1. Excedencia voluntaria común. Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de solicitud.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con categoría igual o similar a la suya.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su categoría.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formule a su formación se efectuará fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

9.1.2. Excedencias voluntarias especiales:

- a) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.
- b) En el caso de maternidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia. Dicha excedencia está regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

Art. 9.2. *Excedencia forzosa.*—Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del computo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación, en las organizaciones sindicales más representativas.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los treinta días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

Art. 9.3. *Agotamiento del plazo máximo de incapacidad laboral transitoria.*—El trabajador enfermo o accidentado, con derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de Seguridad Social, al transcurrir el plazo y las condiciones al efecto establecidas por las disposiciones vigentes en esta materia, pasará a la situación de invalidez permanente.

Capítulo 10 Premios, faltas y sanciones

Art. 10.1. *Premios:*

10.1.1. Generalidades. Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Para el mayor y mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar las circunstancias del caso, para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien verdaderamente no sea acreedor de él.

El procedimiento, cuantía de los premios u otras circunstancias serán los que se citan en los artículos siguientes de este capítulo.

A la concesión de premios se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, para satisfacción de los premiados y estímulo del personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la proporción que se establezca, para el ascenso de categoría.

10.1.2. Motivos. Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

1. Se considerarán actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador de cualquier categoría, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos.

2. Se estimarán actos meritorios aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida e integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinariamente, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

3. En los casos citados en los apartados 1 y 2, se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante.

4. Consiste el espíritu de servicio en realizar este, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad en incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada lo exija.

5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas desfavorables, de carácter muy grave, en el expediente.

6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

7. Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgencia, prestación de socorros, conservación y buen trato del material y utillaje de trabajo, y la correcta relación con los demás compañeros, como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad o economía de la empresa.

10.1.3. Premios. Se establecen los siguientes premios:

1. Recompensas en metálico.
2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
4. Diplomas honoríficos.
5. Cartas laudatorias
6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal.
7. Propuestas a los órganos competentes para la concesión de recompensas.

10.1.4. Otorgamientos. Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien, en número determinado, a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos, en las condiciones previstas.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas

Art. 10.2. *Faltas.*

10.2.1. Generalidades. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

10.2.2. Faltas leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

10.2.3. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o

instituciones de previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

10.2.4. Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de diez veces durante un período de seis meses consecutivos o veinte durante doce meses.
2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.
3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
4. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo pactado u ordinario establecido.
7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores; igualmente, cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor.

El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias quedan suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los compañeros.
9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquel fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.
10. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
12. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se proba que se ejercitará cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

10.2.5. Abuso de autoridad. El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

10.2.6. Privación de libertad. No se considera injustificada la falta grave al trabajo, que derive de privación de libertad del traba-

jador, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

Art. 10.3. Sanciones.

10.3.1. Sanciones a los trabajadores. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores.

10.3.2. Graduación de sanciones. Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al trabajador.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.
- Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores.
- Por falta muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores.

Despido: Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

10.3.3. Tramitación. Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

10.3.4. Prescripción. Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

10.3.5. Anulación de las anotaciones desfavorables. Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos: Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

10.3.6. Sanciones a las empresas. Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudieran existir.

Capítulo 11

Seguridad, higiene y peligrosidad

Art. 11.1. *Salud laboral.*—Las empresas afectadas por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Se tendrán en cuenta las actuaciones de la comisión de seguridad y salud en el trabajo prevista en el artículo 1 del presente convenio, a los efectos oportunos.

Art.12.1. *Peligrosidad.*—Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que, en cada momento, vengan homologados por la legislación vigente.
- b) Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de seguridad e higiene, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al comité de seguridad y salud, en su caso.

Capítulo 12

Art. 12.1. *Actividad representativa:*

12.1.1. Garantías.

12.1.2. Crédito de horas: A los representantes legales de los trabajadores en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, más cinco horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, en el caso de que proceda.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se pacta en el presente convenio colectivo que, en los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores fijos, se podrán acumular las horas de los miembros del comité de empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato, en la forma siguiente:

Para el ejercicio del derecho de representación colectiva en la empresa, la cesión del crédito de horas podrán alcanzar hasta un límite del 60 por 100 de las disponibles mensualmente por los otros miembros del comité.

Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa, en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por cedente y cesionario, con expresión del sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de ochenta horas mensuales.

Los miembros, designados por las centrales sindicales para la representación colectiva en la comisión negociadora de este convenio o comisión mixta, comisión de seguridad y salud del mismo o comisión paritaria sectorial de formación continua (FORCE) a nivel estatal, dispondrán de crédito de horas necesarias para el adecuado desempeño de tal actividad.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo respecto a la necesaria justificación del tiempo empleado en el desempeño de dichas funciones, en el caso de que proceda la acreditación de la función será remitida a la empresa afectada por la Secretaría permanente del convenio o comisión correspondiente.

Art. 12.2. *Derechos sindicales:*

12.2.1. Principios generales. Los derechos sindicales se regularán por lo revisto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

12.2.2. Actividad sindical:

- a) El crédito de horas, fijado en el apartado 12.1.2, podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, expedidas ambas por los secretarios provinciales de los aludidos sindicatos u otro organismo territorial equivalente, en su caso.
- b) Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
Pueden, igualmente, dichos trabajadores celebrar asambleas fuera de horas de trabajo.
- c) Los sindicatos legalmente constituidos podrán insertar comunicaciones, en los tabloneros de anuncios, que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la dirección de la empresa.

12.2.3. Delegados sindicales. En las empresas o centros de trabajo, con plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores, las secciones sindicales, que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en comités de empresa, tendrán derecho a que su representación en los centros de trabajo sea ostentada por un delegado sindical, que debe ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los estatutos del sindi-

cato o central sindical a quien represente, tendrá reconocida las siguientes funciones:

1. Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral de la empresa.

2. 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 el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

3. Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo. Comité de seguridad e higiene en el trabajo y comité paritario de interpretación, si lo hubiere, con voz y voto.

4. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la Ley a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

5. Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que el son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquella empresa o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

12.2.4. Cuota sindical. En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará en la nómina mensual de dichos trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Art. 12.3. *Asamblea de trabajadores.*—Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados del personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Solo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden de día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con estas las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Capítulo 13

Varios

Art. 13.2. *Clandestinidad.*—La comisión mixta, en ejecución de su función de vigilancia del cumplimiento del presente convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial, y ambas partes contratantes colaborarán, en todo momento, al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este artículo.

Art. 13.3. *Cesión o traspaso de empresa.*—La empresa vinculada por este convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal.

Se evitará, en lo posible, mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente formen una sola empresa.

En el caso de que la empresa adquirente pretenda establecer unas solas condiciones laborales para todos sus centros de trabajo, reca-

bará previamente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Art. 13.4. *Trabajos a domicilio.*—Las empresas, para poder llevar a afecto trabajos a domicilio, deberá cumplimentar los trámites administrativos y demás formalidades exigidas por la normativa vigente en cada momento. En todos los casos, los trabajadores que realicen estos trabajos gozarán de los mismos derechos que los de plantilla de la empresa y estarán afiliados a la Seguridad Social.

Será preceptivo y obligatorio, por parte de la empresa, poner en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores el propósito de realizar o llevar a cabo trabajos a domicilio.

Capítulo 14

Disposición final

Art. 14.1. *Aplicaciones de la legislación general.*—En lo no previsto o regulado por el presente convenio, serán de aplicación, sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

(03/31.358/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Corrección de errores aparecidos en el anuncio de la Resolución de 9 de octubre de 2008, del Director General de Trabajo, sobre depósito de modificación de estatutos de la organización denominada Asociación Empresarial de Transporte de Viajeros de la Comunidad de Madrid (ASINTRA) (depósito número 629).

Advertido error material en el anuncio publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 287, de 2 de diciembre de 2008, se procede, en virtud de lo previsto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, a su rectificación de la siguiente manera:

Donde dice: “Dicha modificación afecta, entre otros aspectos, al cambio de domicilio, que se traslada a la calle Santa Cruz de Marcenado, número 41, de Madrid”.

Debe decir: “Dicha modificación afecta, entre otros aspectos, al cambio de domicilio, que se traslada a la calle Santa Cruz de Marcenado, número 4, de Madrid”.

(03/36.754/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 21 de noviembre de 2008, del Director General de Trabajo, sobre el depósito de disolución de la organización sindical denominada Candidatura Unitaria de Trabajadores de Peugeot-Talbot (depósito número 1.648).

Visto el escrito presentado por don Germán Moya Rodríguez, en representación del sindicato Candidatura Unitaria de Trabajadores de Peugeot-Talbot, cuyos estatutos se encuentran depositados en esta Oficina de Depósito con el número 1.648, y teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero

En el citado escrito, registrado en esta Dirección General de Trabajo, se comunica la disolución del sindicato referenciado. Habiéndose detectado defectos en la documentación presentada, se les requirió para que los subsanaran, lo que realizaron posteriormente.

Se adjunta certificación del acta de la reunión celebrada por la asamblea general el 20 de septiembre de 2008, suscrita por don Germán Moya Rodríguez, en calidad de Secretario de Actas, con el visto bueno del Presidente, don Segundo Arias Sánchez.

Segundo

Examinada la documentación presentada se comprueba que la misma cumple todos los requisitos legales establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.