

**18850** *RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2003, de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, por la que se anuncia convocatoria para la provisión de una plaza de Académico Numerario no Profesional.*

La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando anuncia, por la presente convocatoria, la provisión de una plaza de Académico Numerario no Profesional, en la Sección de Pintura, por fallecimiento del Excmo. Sr. D. Jesús Aguirre y Ortiz de Zárate, Duque de Alba, ajustándose a lo dispuesto en el Real Decreto 1.101/1987, sobre reforma parcial de los Estatutos de la Corporación.

Para optar a la mencionada plaza, deben cumplirse los siguientes requisitos:

Primero.—Ser español.

Segundo.—Estar considerado persona de especiales conocimientos en las Artes, por haber escrito obras de mérito reconocido, relativo a ellas, desempeñando, bajo las condiciones legales en Universidades o Escuelas Superiores del Estado, la enseñanza de la Ciencia Estética o de la Historia del Arte, haber formado colecciones de obras artísticas o prestado marcada protección a las Artes o a los artistas.

Tercero.—Propuesto exclusivamente por tres Académicos Numerarios.

Cuarto.—Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos y demás circunstancias en que se fundamentan aquellas.

Quinto.—Presentar, dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría General de la Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborables, de diez a catorce horas.

Madrid, 22 de septiembre de 2003.—El Académico-Secretario General, Antonio Iglesias Álvarez.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**18851** *RESOLUCIÓN de 24 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la Empresa «PIMAD, S.A.».*

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «PIMAD, S.A.» (Cód. Convenio n.º 9011582) que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 24 de septiembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

### IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ÁMBITO ESTATAL

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la Empresa PIMAD, S.A.,

así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio Colectivo, en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de dirección y gestión, así como los Jefes de los distintos Departamentos de los centros de trabajo.

Artículo 3. *Vigencia.*

Todos los aspectos del Convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir de la finalización de la vigencia del anterior convenio, por lo que entrarán en vigor a partir del uno de marzo de 2003, y sin perjuicio de distintas fechas de entrada en vigor de determinadas materias, que expresamente se mencionan en el texto del convenio.

En cuanto a los efectos económicos del convenio, se ha establecido un incremento económico lineal para todas las categorías, por el periodo que comprende del uno de marzo al 30 de junio de 2003, mediante una cantidad por paga; los nuevos valores económicos con el incremento correspondiente al primer año de vigencia del convenio —1 de julio 2003 al 30 de junio de 2004— se incorporan en los anexos o tablas salariales.

En cuanto a la jornada de trabajo, la misma se mantendrá como está en la actualidad hasta el 31 de diciembre del año 2003, y a partir del uno de enero del 2004 entrará en vigor la nueva duración de la misma, según lo que se estipula en el apartado que regula la misma.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente Convenio será hasta el 30 de Junio del 2.005, prorrogándose tácitamente de dos en dos años salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, las partes revisarán de mutuo acuerdo las retribuciones salariales contempladas en el Convenio Colectivo, las cuales tendrán vigencia en los periodos comprendidos entre el 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente.

Para el supuesto de que procediese la prórroga del convenio, al vencimiento del mismo, las partes revisarán de mutuo acuerdo las retribuciones salariales contempladas en el Convenio Colectivo, las cuales tendrán vigencia en cada uno de los años de prórroga del contrato, que comprende los periodos entre el 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente.

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras —generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas— que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este Convenio Colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad total o parcial por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

**Artículo 8. Normativa general.**

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio Colectivo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Panaderías publicado en el BOE de fecha 8 de Octubre de 1998, y con carácter dispositivo a la Ordenanza Laboral de Panaderías, aprobada por Orden Ministerial del 12 de Julio de 1946 y en su defecto a lo previsto en la legislación vigente.

**Artículo 9. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes legales de los trabajadores y por 3 representantes de la Dirección.

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad electoral resultante de las elecciones sindicales celebradas en la Empresa.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, y previo planteamiento de la cuestión a la Comisión Paritaria, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

**Artículo 10. Partes firmantes del Convenio Colectivo.**

El Convenio Colectivo es firmado por la mayoría de la representación unitaria (representantes legales de los trabajadores existentes en la Empresa), así como por la Dirección de la Empresa, teniendo carácter de eficacia general.

**CAPÍTULO II****Organización práctica del trabajo****Artículo 11. Facultades de la Dirección.**

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, en especial el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 12. Jornada de trabajo.**

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

2. No obstante lo anterior, la duración anual de la jornada de trabajo efectivo para cada año natural (1 de Enero al 31 de Diciembre), queda fijada en 1.782 horas para el año 2004, y de 1.780 horas desde el 1 de Enero de 2005.

3. En Enero de cada año, la Dirección de la Empresa y Representantes Legales de los trabajadores, confeccionarán el calendario laboral de todos los Departamentos considerando una jornada con promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo (al que se añadirá el tiempo de presencia que corresponda).

En los casos que la duración anual de la jornada, por la razón que sea, sea superior a la vigente en el año natural, el exceso de horas resultante se compensará —salvo pacto expreso en contrario— con tiempos equivalentes de descanso. El disfrute de este descanso será añadido al periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

4. En caso de jornada continuada el tiempo de descanso intermedio será a cargo del trabajador.

5. A efectos de la actividad industrial y comercial se consideran laborales los 7 días de la semana, sin perjuicio de los descansos semanales y diarios de los trabajadores establecidos por la Legislación vigente.

6. La jornada de trabajo partida podrá aplicarla la Empresa, en función de las necesidades organizativas y de mercado que concurren.

**Artículo 13. Descansos semanales.**

Cada trabajador, sin perjuicio de lo manifestado anteriormente tendrá un descanso semanal mínimo de 36 horas consecutivas, sin que el mismo tenga que coincidir con domingo o día festivo, sin perjuicio de la existencia de pactos especiales existentes o a establecer en determinados departamentos.

**Artículo 14. Horarios de trabajo.**

Serán los pactados en cada centro de trabajo y los mismos podrán ser variados por la Empresa, previa información a los Representantes de los trabajadores, en caso de cambio de los horarios de salida de los transportes, por exigencia del mercado o mejora del servicio.

Dadas las características de la actividad empresarial, ambas partes aceptan que en lo que se refiere al trabajo en los centros de producción o fabricación, todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

A propuesta del trabajador interesado, con respecto en todo caso de los periodos mínimos de descanso y siempre que no se creen problemas organizativos, éste podrá cambiar de turno de trabajo con otra persona de la misma categoría y puesto de trabajo, previa consulta y autorización del Jefe del Departamento correspondiente.

Al poder existir oscilaciones en los pedidos de ventas, las partes aceptan una variación en los horarios diarios de entrada/salida en dos horas que deberá ser previamente comunicado con 24 horas de antelación por la Empresa. Las variaciones de los excesos/defectos de jornada diarios serán compensados en cómputo semanal (7 días naturales siguientes).

La Empresa podrá, dentro de sus facultades organizativas, proceder a la movilidad funcional de los trabajadores, en cuyo caso, percibirán los conceptos variables correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente y en el horario correspondiente al referido puesto de trabajo.

**Artículo 15. Trabajo en festivos.**

A efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado, los trabajadores asignados a los Departamentos de Producción ( elaboración de producto), Logística (preparación para remisión del producto) y Mantenimiento (funcionamiento de las instalaciones industriales) están obligados a trabajar en Festivos (domingos y festivos intersemanales).

Como regla general y siempre que no existan circunstancias especiales que lo impidan, los días 1 de Enero, 6 de Enero y 25 de Diciembre no se procederá a realizar actividad productiva de elaboración de productos.

**Artículo 16. Vacaciones.**

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año tienen derecho a un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

El período de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la Empresa podrá excluir las mismas de dicho período.

Cada año entre los meses de marzo a mayo, la Empresa confeccionará un calendario de vacaciones, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la empresa.

Este calendario se le pasará a los Representantes de los Trabajadores para que den su opinión, debiendo estar publicado antes de finalizar el mes de mayo.

Cuando algún trabajador lo solicite, y por mutuo acuerdo entre éste y la empresa, podrá dividir en dos su periodo de vacaciones, no pudiendo ser ninguno de los periodos inferiores a 5 días.

**Artículo 17. Abono de nóminas.**

El abono de todas las retribuciones fijas se efectuará por meses de idéntica duración.

Los conceptos variables se cerrarán unos quince días naturales, aproximadamente, antes de la finalización del mes natural. Estos días pendientes de conceptos variables se abonarán en la nómina mensual siguiente.

**Artículo 18. Vestuario.**

La empresa anualmente dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite.

**Artículo 19. Categorías profesionales.**

En el Anexo I se establecen los distintos puestos de trabajo existentes en la actualidad en los centros de trabajo y la categoría profesional que corresponde a cada uno de ellos.

Dados los avances tecnológicos, la Dirección contempla un sistema de posible promoción de los trabajadores pertenecientes a cada grupo profesional, estableciendo un método que posibilite los ascensos para aquellos trabajadores que demuestren una cualificación profesional que amerite los mismos y siempre que existan vacantes. Cada dos años y previa solicitud de los trabajadores interesados, se realizarán las oportunas pruebas teóricas y prácticas de aptitud, para determinar si se tienen los conocimientos exigidos para el adecuado acceso a la categoría profesional propuesta.

**Artículo 20. Sistema de clasificación profesional.**

Los grupos profesionales existentes en la Empresa son:

Producción (fabricación): personal dedicado a los procesos de elaboración de los productos de la Empresa.

Logística (distribución): personal dedicado a los procesos de carga-descarga y coordinación de envíos desde los puntos de fabricación a los puntos de distribución y venta.

Administración y Servicios Generales: personal dedicado a las tareas administrativas así como a aquellas otras de carácter general.

Mantenimiento fábricas: personal dedicado a las tareas de montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional, con independencia de la categoría profesional que se ostente, sin perjuicio de los periodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

**CAPÍTULO III****Retribuciones****Artículo 21. Retribuciones salariales fijas.**

La estructura salarial está compuesta por un salario fijo —de idéntica cantidad mensual— formado por Salario Base y Complemento PIMAD.

Durante el período comprendido entre el uno de marzo de 2003 al 30 de junio de 2003 (pagas mensuales de marzo, abril, mayo y junio, así como la paga extra de mayo) se procederá a incrementar cada paga en 40 EUR para todas las categorías profesionales del convenio, que se consolidará y se tendrá en cuenta para la confección de las tablas salariales vigentes a partir del uno de julio de 2003, con el incremento pactado a partir esa fecha (anexo II).

**Artículo 22. Antigüedad.**

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, teniendo en cuenta los valores vigentes a 28 de febrero de 2003:

un incremento para el período 1 de marzo de 2003 al 30 de junio de 2003 del 1,2%, que se consolidará en dichas retribuciones.

y para el período del 1 de julio de 2003 al 30 de junio de 2004, se le aplicará el incremento vigente para dicho año, que tendrá en cuenta las cantidades consolidadas del anterior período.

Las cantidades mensuales establecidas en el Anexo III que se adjunta, diferenciándose los tramos de 2, 4, 9, 14 y 19 años de antigüedad, tienen incluidas en sus tablas estas subidas.

**Artículo 23. Pagas Extras.**

Se establecen, con carácter exclusivo, tres pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes que se abonarán entre el 15 y el 20 de los meses de mayo, julio, y diciembre.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

Mayo: 16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente.

Julio: 1 de enero al 30 de junio del año actual.

Diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre del año actual.

El importe de las mismas será de una mensualidad de Salario Base, Complemento Pimad y Antigüedad.

**Artículo 24. Plus festivo.**

Todo el personal incluido en el presente Convenio Colectivo que preste sus servicios un día festivo intersemanal o un domingo, además del día de descanso compensatorio (salvo que el festivo intersemanal coincida con el día de descanso semanal), percibirá una compensación adicional por cada hora efectiva trabajada en dicho festivo o domingo.

El importe por cada hora será:

2,897 Euros, para el período 1 de Marzo de 2003 al 30 de Junio de 2003 (Incremento del 1,2%).

2,984 Euros, para período a partir del 1 de Julio de 2003 hasta 30 de Junio de 2004 (incremento del 3 %, que tiene en cuenta el anterior incremento).

**Artículo 25. Plus nocturnidad.**

El trabajador que preste sus servicios entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá por cada hora trabajada efectiva en este período la compensación adicional de:

1,334 Euros durante el período 1 de Marzo de 2003 al 30 de Junio de 2003 (1,2 % de incremento).

1,374 Euros a partir del 1 de Julio de 2003 hasta el 30 de Junio de 2004 (3 % de incremento que tiene en cuenta el anterior incremento).

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo, dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada.

En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el ANEXO IV «HORAS EXTRAORDINARIAS» del presente Convenio.

Conforme al art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, R. D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, se establece que las horas extras se compensarán —salvo pacto expreso en contrario— por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

**Artículo 27. Niveles salariales de las categorías profesionales.**

Al personal de nueva contratación, con independencia de su modalidad contractual, se aplicará el 80 por ciento de las tablas salariales establecidas en el convenio, debido a la necesidad de un período de aprendizaje y adecuación al puesto de trabajo, siendo facultad empresarial el mantener o aumentar el nivel salarial dentro de la categoría profesional, en función de la maestría adquirida por la persona en el desempeño del respectivo puesto de trabajo.

La Empresa procederá a establecer el siguiente nivel salarial dentro de la misma categoría profesional, en función del aprendizaje y experiencia adquirida por el trabajador.

En función de la complejidad de las labores profesionales, esta situación será de un máximo de dos años.

**Artículo 28. Gastos de viaje.**

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, y en lugar diferente donde tenga ubicado el centro de trabajo, percibirá las cantidades gastadas hasta:

Desayuno: 2,40 Euros.

Comida // Cena : 8,40 Euros.

Pernocta: 21,00 Euros.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.

b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

**Artículo 29. Retribución en vacaciones.**

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones: Salario Base, Complemento PIMAD y Antigüedad.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá en vacaciones la media del Complemento de Nocturnidad devengado por cada uno durante los doce meses del año natural anterior.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la media del Complemento Festivo devengado por cada uno durante los doce meses del año natural anterior.

#### Artículo 30. *Retribución variable no consolidable.*

Con entrada en vigor a partir del uno de julio del 2003, se crea una retribución variable no consolidable, de acuerdo a la siguiente regulación:

1. Tendrán derecho a la misma aquellos trabajadores de plantilla que al 30 de Junio de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha, al haber participado los mismos, a través de su dedicación y esfuerzo, al objetivo que justifica la percepción de la citada cantidad.

2. El objetivo se conseguirá si sobre los Kilos producidos en el año anterior, tomando el período comprendido entre el uno de julio al 30 de junio siguiente, se consigue una producción adicional de 25.000 kilos.

De esta forma, aunque no se consiga el objetivo del año anterior, para poder conseguir el objetivo del año siguiente se tendrá en cuenta los kilos realmente producidos en el año anterior, y sobre estos se deberán conseguir la producción adicional de 25.000 kilos.

3. Conseguido el objetivo de los 25.000 kilos adicionales, los trabajadores que tengan derecho al incentivo percibirán la cantidad equivalente al 0,5 por ciento del sueldo bruto anual correspondiente a su categoría profesional.

A estos efectos integrará el sueldo bruto anual los conceptos de salario mensual - Salario base y complemento Pimad de las doce mensualidades, más el importe de las tres pagas extras y las cantidades percibidas por antigüedad-.

El salario que se tendrá en cuenta es el vigente a la finalización del periodo del objetivo, es decir el 30 de junio del año que finalice.

#### Artículo 31. *Revisiones salariales.*

Las revisiones salariales serán de carácter anual, con independencia del periodo de vigencia del Convenio Colectivo, comprendido las mismas entre el 1 de Julio al 30 de Junio del año siguiente.

Las tablas salariales que incorpora el convenio en sus anexos ya contienen los valores actualizados, teniendo en cuenta el incremento del uno de marzo al 30 de junio de 2003, más el incremento pactado a partir del uno de julio de 2003.

El incremento salarial para el segundo año de vigencia del convenio, será el IPC Real Nacional, del período anterior a la entrada de la vigencia del año del convenio, que tomará las fechas del 30 de junio al uno de julio del año anterior.

En todo caso, las tablas salariales serán fijadas de mutuo acuerdo, procediéndose a realizar un incremento el uno de julio de cada año, durante la vigencia del convenio, que tendrá en cuenta el IPC previsto por el Gobierno más el IPC real al mes de Mayo, y sin perjuicio de su regularización a través de la cláusula de revisión salarial, una vez sea definitivo el IPC Real Nacional, por el periodo que se toma en cuenta para el incremento salarial (30 de junio a 1 de julio año anterior).

### CAPÍTULO IV

#### Social

#### Artículo 32. *Seguro Colectivo de vida.*

La Empresa suscribirá una póliza de Seguro Colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a uno de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Esta póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 4.000.000 de pesetas.

La vigencia de esta póliza y los capitales será a partir del día uno de enero de 2003

La Empresa nunca aportará a la financiación de la prima anual una cantidad superior al 0,5 % de las retribuciones fijas ( Salario Base, Complemento PIMAD y Antigüedad ) de la plantilla existente el año anterior más el porcentaje de incremento salarial para el año que se asegura.

#### Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijo. El disfrute de esta licencia será decisión del trabajador, debiendo realizarse con proximidad a la fecha de nacimiento de su hijo.
- c) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización con ingreso o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre que ese desplazamiento sea superior a 40 km.
- d) Un día laboral por boda de padres, hijos o hermanos.
- e) Un día laboral por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter publico y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la posibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores, R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, previa cita.
- j) Se estará a lo expresamente dispuesto en la Ley de Conciliación Familiar.

#### Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

El trabajador, previo aviso, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Un día laboral para asuntos propios.

#### Artículo 35. *Jubilación Anticipada.*

Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, se negociará con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales de cada trabajador.

### CAPÍTULO V

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 36. *Faltas y sanciones Laborales.*

En cuanto a las infracciones laborales y las sanciones a imponer, las partes se remiten expresamente al texto recogido en el Acuerdo Marco de Panaderías publicado en el BOE de fecha 8 de octubre de 1998.

### CAPÍTULO VI

#### Derechos sindicales

#### Artículo 37. *Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales.*

Referente a los derechos de los representantes sindicales o de los trabajadores de los centros de trabajo, se estará a lo expresamente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, R.D.Legislativo 1/95, de 24 de marzo y L.O.L.S., Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

El tiempo dedicado a la negociación del Convenio Colectivo será por cuenta de la Empresa.

Artículo 38. *Acumulación de crédito horario a favor de representantes legales de los trabajadores/as.*

Se establece la acumulación de crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores/as a favor de uno ó dos de ellos, perteneciente a la misma representatividad sindical, a efectos de poder realizar adecuadamente la actividad sindical, sin generar perjuicios organizativos en la actividad productiva y/o comercial, dadas las características de los procesos de elaboración de productos y comercialización.

Se procederá a la acumulación por trimestres, comunicando las representaciones sindicales la forma de cesión de horas realizada y la persona que utilizará las mismas, con una antelación mínima de 15 días, a efectos de planificar la actividad productiva y/o comercial.

Artículo 39. *Preaviso utilización horas crédito horario sindical.*

Los representantes legales de los trabajadores/as comunicarán a la Dirección de la Empresa la utilización del crédito horario sindical con una antelación mínima de 48 horas, a efectos de planificar adecuadamente la actividad productiva y comercial, y poder cubrir la ausencia, la cual será por cuatro horas.

Artículo 40. *Salud y Prevención Laboral.*

Las partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y legislación de obligado cumplimiento.

En cuanto al sistema de valoración de riesgos profesionales se remiten al establecido por el Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo.

*Cláusula de revisión salarial Pimad, S.A.*

Si el IPC Real Nacional interanual a 30 de Junio de 2004 ( que comprende el periodo de 30 de junio 2004 al 1 de julio de 2003) supera el 3,00% , se efectuará una revisión salarial a los trabajadores/as a los que se les ha aplicado el incremento salarial, aplicando la diferencia resultante sobre los salarios (fijos y variables) de cada categoría vigentes a 1 de Julio de 2003 practicándose las regularizaciones oportunas.

1) La base salarial para el cálculo de los incrementos de 1 de julio de 2004 serán los salarios vigentes a fecha 30 de junio de 2004, con la revisión si procede, por la aplicación de la cláusula de revisión.

2) A partir del momento en que el IPC interanual (tomado de julio de 2003 a junio de 2004) publicado por el INE, una vez definitivo supere el 3,00% se procederá a efectuar la revisión salarial.

**ANEXO I**

Puesto de trabajo	Categoría profesional
-------------------	-----------------------

**CENTRO DE TRABAJO I: AZUQUECA DE HENARES**

*PRODUCCION (FABRICACION)*

PREMEZCLAS-AMASADOR.	OFICIAL PRIMERA.
MODELADOR-MASAS.	OFICIAL SEGUNDA.
HORNERO-MOLDES-TAPAS.	OFICIAL PRIMERA.
ALIMENTADOR DE MOLDES-TAPAS.	OFICIAL SEGUNDA.
MAQUINISTA EMBOLSADOR.	OFICIAL PRIMERA.
PALETIZADOR-CODIFICADOR.	OFICIAL SEGUNDA.
ACOMODADOR.	OFICIAL TERCERA.
PALETERO.	ESPECIALISTA.
AUXILIAR GRAL.	AYTE. ENCARGADO.

Puesto de trabajo	Categoría profesional
-------------------	-----------------------

*LOGISTICA (DISTRIBUCION)*

COORDINADOR TURNO.	AYTE.ENCARGADO.
OPERARIO.	OFICIAL SEGUNDA.
OPERARIO.	OFICIAL TERCERA.
OPERARIO.	ESPECIALISTA.

*MANTENIMIENTO*

MECANICO 1. <sup>a</sup> E MANTENIMIENTO.	OFICIAL PRIMERA E.
MECANICO 1. <sup>a</sup> MANTENIMIENTO.	OFICIAL PRIMERA.
MECANICO 2. <sup>a</sup> MANTENIMIENTO.	OFICIAL SEGUNDA.
MECANICO 3. <sup>a</sup> MANTENIMIENTO.	OFICIAL TERCERA.
APRENDIZ MECANICO DE MTO.	APRENDIZ.

*ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES*

JEFE OFICINA ADMINISTRATIVO.	JEFE DE OFICINA.
ADMINISTRATIVO 1. <sup>a</sup> E.	OFICIAL 1. <sup>a</sup> E.
ADMINISTRATIVO 1. <sup>a</sup>	OFICIAL 1. <sup>a</sup>
ADMINISTRATIVO 2. <sup>a</sup>	OFICIAL 2. <sup>a</sup>
ADMINISTRATIVO 3. <sup>a</sup>	OFICIAL 3. <sup>a</sup>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	AUXILIAR.

**CENTRO DE TRABAJO II: AGÜIMES (GRAN CANARIA)**

*ADMINISTRACION Y SERVICIOS GENERALES*

ADMINISTRATIVO 3. <sup>a</sup>	OFICIAL 3. <sup>a</sup>
--------------------------------	-------------------------

**ANEXO II**

TABLAS SALARIALES 1/7/2003-30/6/2004

**Salarios brutos mensuales**

Categorías	Salario base mensual - Euros	Complemento pimad mensual - Euros	Salario convenio mensual - Euros
<i>PRODUCCION-DISTRIBUCION</i>			
AYUDANTE ENCARGADO .....	763,967	555,027	1.318,994
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	758,326	399,747	1.158,073
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	758,326	310,354	1.068,68
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	758,326	261,546	1.019,872
ESPECIALISTA .....	758,326	189,675	948,001
<i>MANTENIMIENTO</i>			
OFICIAL 1. <sup>a</sup> E .....	770,862	898,464	1.669,326
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	770,862	775,825	1.546,687
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	758,326	573,75	1.332,076
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	753,629	266,243	1.019,872
APRENDIZ .....	564,276	7,043	571,319
<i>ADMINISTRACION</i>			
JEFE OFICINA .....	803,888	747,233	1.551,121
OFICIAL 1. <sup>a</sup> E .....	770,862	696,195	1.467,057
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	770,862	577,785	1.348,647
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	758,326	367,052	1.125,378
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	753,629	262,415	1.016,044
AUXILIAR .....	751,794	136,688	888,482

**ANEXO III**

**Antigüedad: Importes brutos mensuales**

CATEGORÍAS	DOS AÑOS	CUATRO AÑOS	NUEVE AÑOS	CATORCE AÑOS	DIECINUEVE AÑOS
<i>PRODUCCION-DISTRIBUCION</i>					
AYUDANTE ENCARGADO .....	38,199	76,397	152,794	229,191	305,588
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	37,917	75,833	151,666	227,499	303,332
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	37,917	75,833	151,666	227,499	303,332

CATEGORÍAS	DOS AÑOS	CUATRO AÑOS	NUEVE AÑOS	CATORCE AÑOS	DIECINUEVE AÑOS
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	37,917	75,833	151,666	227,499	303,332
ESPECIALISTA .....	37,917	75,833	151,666	227,499	303,332
<b>MANTENIMIENTO</b>					
OFICIAL 1. <sup>a</sup> E .....	38,543	77,086	154,172	231,258	308,344
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	38,543	77,086	154,172	231,258	308,344
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	37,917	75,833	151,666	227,499	303,332
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	37,682	75,363	150,726	226,089	301,452
APRENDIZ .....	28,214	56,428	112,856	169,284	225,712
<b>ADMINISTRACION</b>					
JEFE OFICINA .....	40,195	80,389	160,778	241,167	321,556
OFICIAL 1. <sup>a</sup> E .....	38,543	77,086	154,172	231,258	308,344
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	38,543	77,086	154,172	231,258	308,344
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	37,917	75,833	151,666	227,499	303,332
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	37,682	75,363	150,726	226,089	301,452
AUXILIAR .....	37,590	75,179	150,358	225,537	300,716

**ANEXO IV**

TABLAS SALARIALES 1/7/2003-30/6/2004

**Tabla horas extraordinarias**

Categorías	Valor horas extraordinarias
<b>PRODUCCION-DISTRIBUCION</b>	
AYUDANTE ENCARGADO .....	17,505
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	15,350
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	14,147
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	13,491
ESPECIALISTA .....	12,532
<b>MANTENIMIENTO</b>	
OFICIAL 1. <sup>a</sup> E .....	22,202
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	20,561
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	17,679
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	13,491
<b>ADMINISTRACION</b>	
JEFE OFICINA .....	20,619
OFICIAL 1. <sup>a</sup> E .....	19,493
OFICIAL 1. <sup>a</sup> .....	17,904
OFICIAL 2. <sup>a</sup> .....	14,906
OFICIAL 3. <sup>a</sup> .....	13,446
AUXILIAR .....	11,735

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Adjudicar de forma provisional 228 becas de residencia de nueva adjudicación, a los 228 solicitantes que han obtenido las mayores puntuaciones de entre los que reúnen los requisitos exigidos para poder optar a las mismas y que se relacionan por orden decreciente de puntuación en el Anexo I de esta Resolución inicial, que comienza por D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Victoria Hernández Rico y finaliza por D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Jesús Velencoso Campos.

Segundo.—Declarar que 1.310 solicitantes, que figuran en la relación del Anexo II de la presente Resolución por orden decreciente de puntuación, no obtienen beca de residencia de nueva adjudicación por haber alcanzado una puntuación inferior a la obtenida por el último adjudicatario de dicha modalidad de beca. Dicha relación comienza por D. Manuel Rodríguez González y finaliza por D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores Almenta Cano.

De acuerdo con el epígrafe 2.5.8 de la Resolución de Convocatoria, los solicitantes que componen esta relación configurarán básicamente la lista de candidatos entre los que se procederá a designar a quienes integrarán la Segunda fase de adjudicación provisional.

Tercero.—Declarar excluidos a 213 solicitantes, que se relacionan en el Anexo III de esta Resolución, por no cumplir el requisito que, en cada caso, se indica. Esta relación comienza por D. Ernesto Fernández de Gobeo Aizpuru y finaliza por D. Jesús Martín Freire.

Cuarto.—Para que las adjudicaciones provisionales a que se refiere el apartado primero del presente Acuerdo, adquieran el carácter de definitivas, los adjudicatarios deberán presentar la documentación citada en el epígrafe 2.5.5 —Anexo III, apartado III— de la Resolución de Convocatoria, siendo la fecha límite el 15 de octubre de 2003, en el Servicio Provincial u Oficina Delegada de MUFACE a cuyo colectivo pertenezcan o de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinto.—Los Anexos I, II y III se harán públicos en los tablones de anuncios de los Servicios Provinciales y Oficinas Delegadas, así como en la página web de MUFACE ([www.map.es/muface](http://www.map.es/muface)), de acuerdo con el epígrafe 2.5.3 de la Resolución de Convocatoria.

Madrid, 18 de septiembre de 2003.—El Director General, P.D. (Resolución 23-11-2001, BOE 01-01-2002), el Director del Departamento de Prestaciones Sociales, José Pablo del Cerro Bañuelos.

## MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**18852** RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2003, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que, con carácter inicial, se adjudican provisionalmente becas de residencia de nueva adjudicación para el curso 2003/2004.

De conformidad con la Resolución de 20 de mayo de 2003 (B.O.E. de 3 de junio), de esta Dirección General, por la que se convocan becas de estudio para mutualistas y becas de residencia para hijos y huérfanos de mutualistas, para el curso 2003/2004, y vistas las 1.751 solicitudes de beca de residencia de nueva adjudicación, presentadas al amparo de lo establecido en la misma,

## MINISTERIO DE ECONOMÍA

**18853** RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2003, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se anota el cambio de domicilio social en la autorización e inscripción definitivas de Endesa Energía, S. A., en el Registro Administrativo de Distribuidores, Comercializadores y Consumidores Cualificados, sección de comercializadores.

Visto el escrito de fecha 25 de agosto de 2003 presentado por Endesa Energía, S. A., mediante el que se solicita el cambio de domicilio social