

## ANEXO II

## Relación de organismos perceptores de subvenciones en la presente Resolución

## MODALIDAD B

Candidato a contratar	Referencia proyecto	Investigador	Número máximo de meses a contratar	Intervalo	Contratación	Ayuda viaje
<i>Organismo: Consejo Superior de Investigaciones Científicas</i>						
Fominaya Gutiérrez, Jesús María .....	CT95-0284 .....	Bernad Miana, Antonio .....	25	1-11-1996	30-11-1998	0
<i>Organismo: Instituto de Investigación Oncológica</i>						
Arán Perramón, José María .....	PM1995-0106-C02- .....	Estivill Palleja, Xavier .....	31	1-11-1996	7- 6-1999	0
Peral Fuentes, María Belén .....	CT96-1364 .....	Estivill Palleja, Javier .....	32	1-11-1996	30- 6-1999	0
<i>Organismo: Universidad de Alcalá de Henares</i>						
Rodríguez Fernández, Miguel Ángel ...	AMB96-1161 .....	Gómez Sal, Antonio .....	36	1-11-1996	1- 7-2000	0
<i>Organismo: Universidad de Alicante</i>						
Felipe Fernández, María del Carmen de .....	PM1995-0167 .....	Belmonte Martínez, Carlos .....	31	1-11-1996	7- 6-1999	0
Roche Collado, Enrique .....	FIS96-1994-01 .....	Soria Escoms, Bernat .....	26	1-11-1996	31-12-1998	0
<i>Organismo: Universidad de Sevilla</i>						
Vega Palas, Miguel Ángel .....	PB1994-1444 .....	Florencio Bellido, Francisco Javier ..	21	1-11-1996	1- 8-1998	0
<i>Organismo: Universidad de Valencia/Estudi General</i>						
Torrente Luján, Emilio .....	PB1995-1077 .....	Furtado Valle, José Wagner .....	34	1-11-1996	11- 9-1999	0
<i>Organismo: Universidad Politécnica de Valencia</i>						
Vicente Meana, Oscar .....	CT94-1508 (UPV) .....	Serrano Salom, Ramón .....	12	1-11-1996	31-10-1997	0

## ANEXO III

## Relación de candidatos cuya solicitud se deniega

Andrés Lacueva, José Luis.  
Ayllón Esteve, José Antonio.  
Moldes Porto, Isabel.  
Roche Collado, Enrique.

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

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, 7 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «THYSSEN BOETTICHER, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID Y VALENCIA**

## CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», adscrita a sus centros de trabajo de Madrid y Valencia. Independientemente de ello, el concepto «prima de producción» no será aplicable al personal de nueva contratación sin experiencia laboral durante sus tres primeros meses en la empresa.

Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio se considerarán excluidas de éste en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en éste se establezca sólo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

1.2 Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Con-

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

23957

RESOLUCIÓN de 7 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Madrid y Valencia.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (código de Convenio número 9005892), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de Inter-centros, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercen-tros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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,

venio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid y a la provincia de Valencia.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su vigencia desde el 1 de enero de 1996 hasta el día 31 de diciembre de 1997, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvó aquellas que, por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

#### Artículo 4. *Individualidad y unidad del Convenio.*

Los derechos y condiciones económicas reconocidos en el presente Convenio constituyen una mejora en relación con lo previsto en la legislación laboral, y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en ésta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto las normas del anterior Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO II

### Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias

#### Artículo 5. *Jornada.*

Se pacta expresamente para los años 1996 y 1997 una jornada anual de mil setecientas sesenta y siete horas efectivas de trabajo, según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

#### Artículo 6. *Calendario laboral.*

Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores/as de cada centro, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

#### Artículo 7. *Vacaciones anuales.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen. Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

La retribución correspondiente a vacaciones se abonará, respectivamente, al personal operario, incrementada con el promedio de primas percibidas durante los cinco meses anteriores a aquel en que se disfruten, excepto para el personal de montaje, cuyo promedio será el correspondiente al período comprendido en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se disfruten las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones para el personal adscrito a las fábricas de Madrid y de Valencia tendrá lugar en el mes de agosto. No obstante, la Dirección de la empresa, antes del 30 de abril y de acuerdo con el Comité, indicará las personas que por circunstancias especiales no pudieran disfrutar de vacaciones en dicho mes, en cuyo caso las disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. Cuando estas circunstancias especiales que impidan para un número determinado de trabajadores disfrutar de sus vacaciones en el mes de agosto surjan con posterioridad al 30 de abril, la Dirección establecerá con el Comité su posible necesidad y la posible indemnización que, en su caso, pudieran proceder atendiendo a los perjuicios causados.

Respecto al personal de las delegaciones de Madrid y Valencia, igualmente antes del 30 de abril se publicarán los turnos de vacaciones, que serán distribuidos entre los meses de julio y agosto, siempre que se garantice adecuadamente el servicio en esos meses, atendiendo preferentemente a las solicitudes de los trabajadores y manteniendo el criterio de rotación que hasta la fecha viene aplicándose.

Los posibles cambios que pudieran surgir con posterioridad al 30 de abril se pactarán individualmente con el Comité de Empresa, fijando, en su caso, la posible indemnización que pudiera proceder en función de los perjuicios que por esta circunstancia se pudieran causar a los trabajadores afectados.

El trabajador que desee disfrutar vacaciones fuera del período oficial podrá hacerlo previa autorización de la Dirección, siempre y cuando no exceda de nueve días naturales (en caso de disfrutar días sueltos no podrán ser más de siete días y en este caso se computarán nueve días disfrutados). Para poder disfrutar estos días se tendrá que solicitar a la Dirección con un mínimo de quince días. En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

#### Artículo 8. *Permisos retribuidos.*

El personal de «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

##### 8.1 Por matrimonio:

- a) Del trabajador/a, dieciocho días naturales.
- b) De padres, hermanos o hijos, el día de la boda.

##### 8.2 Por divorcio del trabajador/a: Dos días hábiles.

##### 8.3 Por fallecimiento:

- a) De cónyuge, padre, madre o hijos, cuatro días naturales.
- b) De hermanos, dos días naturales.
- c) De abuelos y nietos, un día natural.
- d) De padres, hermanos o hijos políticos, dos días naturales.

##### 8.4 Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento:

- a) De cónyuge o hijos, tres días naturales.
- b) De padres, hermanos o afines hasta segundo grado, un día natural.

##### 8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge o hijos, o visitas a urgencias: Un día natural.

##### 8.6 Por paternidad natural o adoptiva: Tres días naturales, de los que, al menos, dos serán hábiles.

##### 8.7 Por traslado de domicilio: Un día natural.

##### 8.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase judicialmente culpable: El tiempo indispensable.

##### 8.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido: El tiempo indispensable.

##### 8.10 Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debidamente justificada: El tiempo indispensable.

##### 8.11 En caso de fallecimiento de un compañero, o de sus padres, cónyuge o hijos: Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).

8.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y electo: El tiempo indispensable.

8.13 De lactancia: Una hora de permiso retribuido al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros nueve meses desde el nacimiento.

Tendrán la consideración de consulta médica de especialista la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o del Comité de Empresa pudieran hacer insuficientes en algún caso los días de permiso previstos para cada supuesto, o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación de dichos períodos o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

#### Artículo 9. *Permisos sin retribuir.*

El trabajador/a, con hijos menores de nueve años, familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad, o que cursen estudios académicos, podrán obtener una reducción de su jornada laboral diaria o semanal de hasta un máximo del 50 por 100, con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

#### Artículo 10. *Excedencias.*

Para atender al cuidado de cada hijo/a, los trabajadores/as, con al menos tres años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un período de excedencia que no será superior a tres años y que comenzará a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as dan derecho a un nuevo período de excedencia de tres años, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En el supuesto de que trabajen el padre y la madre, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Igualmente, en los supuestos de hijos/as o familiares a cargo, hasta segundo grado de consanguinidad, que se encuentren incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica, se podrá obtener una excedencia por un período no superior a tres años.

En ambos supuestos, y durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, ésta tendrá la consideración de excedencia forzosa a todos los efectos.

En los supuestos de excedencia forzosa se garantizará, durante todo el tiempo que dure ésta, la reserva del puesto de trabajo, puesto que sólo podrá ser cubierto de forma interina mediante contratación externa o suplencia interna.

Asimismo, dicho período será computado a efectos de antigüedad.

En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador/a excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla, y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores/as designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas, que así lo soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un mes, a partir de la cesación en el cargo o función.

De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preavisos anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá, si procede, la variación de los mismos.

#### Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente será de aceptación voluntaria

por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

2. La determinación del carácter estructural o de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará en cada caso por la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formulación de propuestas para su reducción o supresión. Esta Comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro del Comité y uno de los Vocales que actúe en nombre de la Dirección.

3. El derecho a compensación específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extrasalariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido o a la imposibilidad de constreñir a éste la realización de un trabajo o función.

4. Las horas extraordinarias que con arreglo a los criterios expuestos fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales se compensarán en metálico, salvo que por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.

5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas en cada centro, sin que en ningún caso pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen fracciones de tiempo inferiores a media hora.

6. En caso de discrepancias por parte del trabajador acerca del carácter estructural o no de las horas extraordinarias que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad se estará a lo que para este supuesto determine la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia.

7. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre empresa y trabajador), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia, de la prima de asistencia y puntualidad.

8. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado se intentarán abordar, dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.

9. Trabajos especiales.—Aquellos trabajos especiales que puedan surgir de forma puntual y que por su propia naturaleza aconsejen una fórmula de retribución diferente de la contemplada en el Convenio deberán ser planteados a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia de Horas Extraordinarias, con el fin de que ésta decida la solución a dar en cada caso en función de las circunstancias.

10. Cuando por acuerdo entre empresa y trabajador las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutará a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria, o dos horas, cuando se hubieran realizado en días no laborables.

11. Dado el especial carácter de sus funciones y el espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las tablas I, II y V del presente Convenio queda excluido del régimen de compensación específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad en la globalidad de sus emolumentos tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

### CAPÍTULO III

#### Retribuciones

#### Artículo 12. *Sueldos y jornales (Madrid y Valencia).*

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base + plus convenio + complemento empresa.
- b) Primas e incentivos.
- c) Antigüedad.

Los valores resultantes para los indicados conceptos son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

Recibo del salario.—El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes su hipotética modificación.

#### Artículo 13. Sueldo base.

El sueldo base de cada trabajador será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan para Madrid y Valencia, respectivamente.

En Madrid esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.

El cálculo del plus de Jefe de Equipo se efectuará sobre la suma de los conceptos sueldo base + antigüedad.

En Valencia esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y plus de Jefe de Equipo.

#### Artículo 14. Prima directa (Madrid).

a) Esta prima será de aplicación al personal de mano de obra directa de la fábrica de Villaverde, y se calculará con arreglo a la tabla de valores que a continuación se detalla:

Tabla de primas MOD (Madrid)

60 a 67,5 — Pesetas punto	67,5 — Pesetas hora	67,5 a 73 — Pesetas punto	73 — Pesetas hora	Exceso — Pesetas punto
12,27	92,07	1,18	98,58	4,11

Para los rendimientos de 60 PH, o inferiores, no existe prima.

b) En cuanto a la prima del personal operario de posventa, se ajustará a los valores de la prima del personal operario de Villaverde (en condiciones normales, la prima de este personal oscilará entre el 67,5 y 80 de la tabla de valores para el personal de MOD), respetándose a título personal los valores que por circunstancias especiales se vinieran abonándose por encima del 80.

c) La prima del personal operario de montaje se regirá por la siguiente tabla:

60	41
61	50
62	59
63	70
64	80
65	90
66	105
67	109
68	115
69	124
70	135
71	147
72	155
73	168
74	175
75	183
76	196
77	203
78	210
79	221
80	233
< 80	237

Siempre que no exista cronometraje y en condiciones normales, la prima de este personal no será inferior a la correspondiente al rendimiento 64 de la presente tabla.

Primas e incentivos (Valencia).

a) La tabla de primas del personal de MOD, de taller de aplicación para 1996, será la siguiente:

Rendimiento	Pesetas/hora
100	16,77
101	20,09
102	23,47
103	26,84
104	30,18
105	33,53
106	36,91
107	40,27
108	43,57
109	46,96
110	50,31
111	53,65
112	57,02
113	60,39
114	63,73
115	67,96
116	72,49
117	77,00
118	81,52
119	86,06
120	90,60
121	95,13
122	99,88
123	104,15
124	108,72
125	113,23
126	117,75
127	122,42
128	126,82
129	131,34
130	135,60
131	140,42
132	144,93
133	149,48
134	154,04
135	158,55
136	163,80
137	167,51
138	172,34
139	178,64
140	181,22

b) Primas personal de montaje. Las primas del personal de montaje se abonarán de acuerdo con lo establecido en acta del 27 de mayo de 1987, pagándose a razón de 1.312 pesetas por hora ahorrada y a 106 pesetas la hora de prima de puesta en marcha de instalaciones, horas no imputables al operario que obedezcan a horas de espera, paros, viajes, etcétera.

c) Primas operarios posventa.

1. Revisiones.

Se aplicará de acuerdo con la siguiente tabla:

Revisiones del sector — Porcentaje	Pesetas/mes
100	12.450
95	8.992
90	5.534

Si el técnico del sector prevé que por razones excepcionales es imposible cumplir con el 100 por 100 de las revisiones lo comunicará al Jefe de Zona para que prevea las medidas necesarias, a fin de poder cumplirlas, percibiendo el importe de la prima de revisiones a 100 por 100, de acuerdo con los porcentajes establecidos.

## 2. Avisos de averías.

Se aplicará de acuerdo con la siguiente tabla:

Índice avisos averías — Porcentaje	Pesetas/mes
< 20	13.833
20-25	13.142
26-30	11.759
31-35	10.374
36-40	8.992
41-45	7.608
46-50	5.534
> 50	1.382

No se considerarán los avisos de averías motivadas o como consecuencia de:

- Inundaciones.
- Cortes de suministro de energía.
- Objetos caídos en foso/hueco.
- Rescate personas atrapadas.
- Aviso «falso».
- Aviso duplicado.
- Reparaciones pendientes.
- Pulsador quemado.
- Cristal roto y peligroso.
- Puertas forzadas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Seguimiento.

## 3. Varios.

La prima de varios se aplicará en función del grado de cumplimiento de aspectos tan diversos, tales como:

Cumplimentación y envío de partes de asistencia técnica, cuidado de instalaciones, etc.

Este concepto tendrá un valor máximo de 5.456 pesetas.

La prima final será la resultante de la suma de los tres apartados anteriores para cada técnico/sector.

Para el resto de personal de posventa, Jefes de Equipo, reparaciones, recepción de obras, plataformas, escaleras y apoyo, la prima final será la media del conjunto de técnicos/sectores, de revisiones y averías, más la que le corresponda del apartado de varios.

## 4. Turnos de guardia.

Los trabajadores que estén en turnos de tarde tendrán, como término medio, su sector y tres más, y los avisos se atenderán con el siguiente criterio:

Del sector propio se atenderán todos los avisos.

De los otros sectores, solamente ascensores parados y avisos de ascensores significativos, el cual se confeccionará por parte de la Comisión de Seguimiento.

Dado que se tienen que efectuar desplazamientos entre sectores, se acuerda abonar una cantidad por determinar, pero que puede oscilar entre 2.753 y 4.132 pesetas a los trabajadores que utilicen vehículo propio.

A todos los operarios mensualmente se les dará un escrito, anticipándoles: Prima, kilómetros, gastos.

### Artículo 15. Prima indirecta (Madrid).

Esta prima será de aplicación al personal de MOI de la fábrica de Villaverde y su importe se calculará con arreglo a lo siguiente:

Coficiente	Pesetas/hora
1	90,48
1,1	99,54

El coeficiente 1,10 se aplicará, a criterio del responsable de la sección, por circunstancias en el trabajo de algún operario de esa sección que justifique una mayor retribución a su rendimiento y colaboración.

Carencia de incentivo:

Tabla	Pesetas/hora
(A) *	20,35
(B)	78,44

\* La tabla (A) sólo será de aplicación en casos de fuerza mayor.

Prima indirecta (Valencia).

Para el personal de MOI de taller, la prima a aplicar será la equivalente a 133 puntos de la tabla de MOD.

### Artículo 16. Antigüedad.

El personal del centro de trabajo de Madrid afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico por cada quinquenio de servicio, equivalente al 5 por 100 del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado, con arreglo a las tablas que se adjuntan, comenzando a devengarse cada quinquenio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo, y el 1 de enero del año siguiente, para quien haya ingresado durante el segundo semestre.

El personal adscrito al centro de trabajo de Valencia percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 4 por 100 del salario base, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

No se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia voluntaria.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada cuatrienio.

Con independencia de ello, se abonará por cada quinquenio (Madrid) y cuatrienio (Valencia) la cantidad de 207 pesetas. No se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia voluntaria.

### Artículo 17. Pagas extraordinarias (Madrid).

El personal adscrito al centro de trabajo de Madrid percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 30 de junio y 15 de diciembre para el personal de delegación y los días 15 de julio y 15 de diciembre para el personal de fábrica.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador en función de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus convenio + complemento empresa + antigüedad.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

### Pagas extraordinarias (Valencia).

Las pagas extraordinarias 15 de marzo (cinco días), 30 de junio (treinta días) y 15 de diciembre (treinta días) se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus convenio + complemento empresa + antigüedad.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe, excepto la de marzo, que será prorrateada al primer trimestre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En ningún caso se abonarán más de sesenta y cinco días anuales o la parte proporcional que corresponda en concepto de pagas extraordinarias.

**Artículo 18. Complemento pagas extras. Operarios.**

Madrid: Este concepto queda establecido en 18.425 pesetas por paga (junio y diciembre).

Valencia: Este concepto queda establecido en 8.048 pesetas por cada una de las pagas (junio y diciembre).

**Artículo 19. Gratificación sobre beneficios.**

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$C = \frac{5,7 \times B}{100 \times P}$$

Siendo: C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total a nivel nacional de la empresa a 30 de septiembre.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación será requisito necesario el encontrarse en alta en la empresa a la fecha del cobro.

Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la empresa a lo largo del ejercicio económico cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

**Artículo 20. Pluses de turnicidad, nocturnidad, relevo y jornadas especiales.**

Madrid: Turnos.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del turno de tarde percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 1.112 pesetas.

2. El personal que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 2.865 pesetas.

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito a régimen de dos o tres turnos percibirá, además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de 1.140 pesetas.

4. Todo el personal adscrito al régimen de turnos realizará una jornada diaria resultante de reducir en quince minutos la jornada.

Madrid: Jornadas especiales.

1. El personal operario de posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral percibirá la cantidad de 3.895 pesetas por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

2. El personal que realice su jornada entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, incluyendo sábados y domingos (veinticuatro horas), percibirá la cantidad de 485.000 pesetas anuales, que surge de aplicar los distintos pluses (nocturnidad, turno de tarde o noche) a su calendario anual, prorrateándose dicha cantidad total entre once meses, regularizándose cada año en función del calendario laboral aplicable.

3. El personal que tenga incluida en su jornada la prestación de servicio el sábado y el domingo, descansando los días correspondientes de lunes a viernes, según el calendario laboral, percibirá por este concepto la cantidad de 250.000 pesetas anuales, prorrateadas por meses.

Las jornadas especiales se podrán aplicar, además de a los que en la actualidad están realizándolas, solamente a las nuevas contrataciones, siendo voluntaria la aceptación de dicha jornada para el resto de los trabajadores. Si transcurridos dos años desde la contratación el trabajador no ha realizado ninguna jornada especial, su aceptación posterior será voluntaria.

Pluses de turnicidad y nocturnidad (Valencia).

1. Cuando por necesidades de la producción sea necesario trabajar en régimen de turnos, el personal que realice su jornada dentro del turno

de tarde percibirá por este concepto la cantidad de 719 pesetas por jornada de trabajo realizada conforme a este régimen, siendo la jornada diaria en estos casos, cuando se trate de personal de fábrica, el resultado de multiplicar por 0,88 la jornada normal de trabajo.

2. La empresa comunicará el inicio de los turnos con siete días de antelación.

3. El personal operario de posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral percibirá la cantidad de 5.586 pesetas por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

4. Aquellos operarios de posventa que eventualmente deban efectuar trabajos nocturnos percibirán la cantidad de 3.600 pesetas a tanto alzado por noche completa trabajada, en cuyo importe quedan comprendidos los conceptos de nocturnidad propiamente dicha, más el coste de la cena.

5. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente.

6. Cuando no se trabaje la noche completa, se abonará la parte proporcional correspondiente sobre el citado importe, en función del número de horas nocturnas efectivamente trabajadas en la jornada.

**Artículo 21. Prima de asistencia y puntualidad (Madrid y Valencia).**

Este concepto queda establecido en la cantidad de 1.996 pesetas mensuales, que percibirán sólo aquellos trabajadores que no hayan tenido, a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de dos horas treinta minutos de absentismo en el mes, ya sea justificada o no. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la empresa.

Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

**Artículo 22. Locomoción (Madrid).**

Todo trabajador cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a un kilómetro de su centro de trabajo percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Plus distancia (Valencia).

Este concepto se abonará según la Orden de 10 de febrero de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de noviembre), con arreglo a 31,18 pesetas/kilómetro.

**CAPÍTULO IV**

**Ayudas por vehículo**

**Artículo 23. Ayuda de vehículo.**

a) El personal del centro de trabajo de Madrid que por su tipo de trabajo, previo acuerdo con la Dirección, ponga habitualmente su vehículo al servicio de la empresa, percibirá en concepto de ayuda de vehículo la cantidad de 18.027 pesetas mensuales más el importe de la gasolina consumida y del seguro frente a terceros.

En cuanto al personal adscrito al centro de trabajo de Valencia, esta ayuda será de 28.718 pesetas mensuales, a tanto alzado, que se abonarán con independencia de la gasolina consumida, más el importe del seguro frente a terceros. Esta cantidad se desglosa, a efectos de su revisión cada año, en 18.027 pesetas en concepto de ayuda de vehículo propiamente dicha y 10.691 pesetas en concepto de gasolina, revisándose anualmente la primera en función del incremento que se acuerde en Convenio Colectivo y la segunda en función de la variación que se experimente cada año respecto de los precios de la gasolina.

Consecuentemente, estas ayudas no se abonarán durante el período de vacaciones del interesado ni en supuestos de baja por ILT o permisos reglamentarios.

b) Los trabajadores a los que la empresa asigne vehículo de empresa percibirán en concepto de buen uso y conservación la cantidad de 6.948 pesetas.

c) El personal que utilice el vehículo de su propiedad percibirá por concepto de transporte de pequeños materiales la cantidad de 3.442 pesetas.

d) La empresa se compromete a comunicar lo antes posible al conductor afectado por una multa el aviso que reciba sobre la misma. En caso de que el conductor del vehículo no estuviera de acuerdo sobre el pago de la misma, la Dirección Social decidirá si el pago corresponde al trabajador o a la empresa, una vez oído al trabajador afectado y al Comité de Empresa, si procediese.

## CAPÍTULO V

### Fondo social

#### Artículo 24. Fondo social (Madrid y Valencia).

El fondo social administrado por el Comité Intercentros se fija para 1996 en 4.701.756 pesetas para Madrid y de 1.322.980 pesetas para Valencia, que se distribuirán en los siguientes conceptos:

	Madrid — Pesetas	Valencia — Pesetas
a) Ayuda por hijos disminuidos .....	731.709	—
b) Ayuda de estudios .....	2.454.586	851.359
c) Actividades socioculturales .....	197.723	—
d) Comité Intercentros .....	1.011.136	306.602
e) Comité de Empresa .....	306.602	165.019
Totales .....	4.701.756	1.322.980

#### Artículo 25. Seguro de vida y accidentes.

La empresa abonará (bien asumiendo directamente el pago o bien mediante suscripción de una póliza de seguro para estos casos) la cantidad de 3.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta; derivados de accidente o enfermedad común y por muerte en caso de accidente; y en caso de muerte natural, abonará 1.500.000 pesetas.

#### Artículo 26. Subvención comida (Madrid y Valencia).

Aquellos trabajadores que, bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida (sólo Madrid), tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida:

Centro de trabajo de Madrid: 912 pesetas.

Centro de trabajo de Valencia: 736 pesetas.

Esta cantidad tiene carácter de suplido por los gastos que tuviera el trabajador por el motivo expuesto en el párrafo anterior, por lo que la percepción de esta subvención requerirá que el personal realice su comida fuera del recinto de las oficinas.

#### Artículo 27. Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad.

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

Hasta el 100 por 100 del salario que tenga asignado el trabajador, entendiéndose por éste la suma de los conceptos:

Salario base + plus convenio + complemento empresa + promedio de prima + antigüedad.

Todo trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente tiene la obligación de hacer llegar a la empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta.

## CAPÍTULO VI

### De la representación de los trabajadores en la empresa

#### Artículo 28. Comité Intercentros y Comité de Empresa.

La representación de los trabajadores en «Thyssen Boethicher, Sociedad Anónima», estará asumida por los Comités de Empresa en cada centro de trabajo y, asimismo, mediante un Comité Intercentros Madrid-Valencia, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.

2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la sociedad.

3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Cualquier tipo de transformación que afecte al «status» jurídico de la empresa e incida sobre su volumen de empleo.

4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.

5. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso las acciones legales correspondientes.

7. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.

8. Negociar con la Dirección las condiciones generales de los Convenios Colectivos, dejando la negociación de las cuestiones particulares a los Comités de cada centro.

9. Estudiar conjuntamente con la Dirección otras posibles vías de homologación más amplias.

10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la empresa que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.

11. El 15 de enero de cada año, la empresa comunicará por escrito al Comité Intercentros el Organigrama Jerárquico y Funcional de «Thyssen Boethicher, Sociedad Anónima».

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho organigrama con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité Intercentros de dichas modificaciones.

En cuanto a las funciones de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, estarán referidas al propio ámbito doméstico de cada uno de ellos con el fin de evitar cualquier tipo de duplicidad de funciones con el Comité Intercentros, reconociéndoles, en este sentido, las funciones que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y su derecho a las informaciones de carácter mensual que en dicho texto legal se contemplan.

Composición de los Comités:

Los Comités de Empresa de cada centro estarán constituidos por el número de integrantes a que se refiere el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros.

Para poder ser elegido miembro del Comité Intercentros será requisito imprescindible ser miembro de uno de los Comités de Empresa.

Asambleas en horas de trabajo:

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de dos horas al año; dichas horas serán acumulables.

**Delegados sindicales:**

Las Centrales Sindicales con representación en la empresa tendrán derecho a nombrar dos Delegados sindicales para Madrid y uno para Valencia con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

**Garantías sindicales:**

Los miembros del Comité de Empresa y los del Comité Intercentros contarán con las mismas garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68.

Asimismo, los Comités de Empresa tendrán derecho a un local para ejercer su labor, que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tabloneros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los trabajadores.

Cada componente de los Comités de Empresa contará con cuarenta horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuidas según lo previsto en la legislación vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

**Cuotas sindicales:**

A solicitud de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento al Delegado sindical de la central correspondiente.

**Artículo 29. *Comité de Empresa Europeo.***

Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá un órgano de representación, coordinación y consulta de los trabajadores/as de carácter supranacional, denominado Comité de Empresa Europeo, de conformidad con la propuesta definitiva de Directiva comunitaria ref. 94/0113, de fecha 13 de abril de 1994.

**CAPÍTULO VII****Salud laboral y medio ambiente****Artículo 30. *Principios generales.***

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las posteriores normas que al amparo de esta Ley se desarrollen.

Todos los trabajadores/as de la empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la salud laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Asimismo será responsable y garantizará la salud y seguridad de los trabajadores/as de las contratadas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores equiparables a los suyos.

**Artículo 31. *Comité de Salud y Seguridad.***

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Este Comité estará compuesto por 10 miembros, de los cuales cinco será por parte de los trabajadores (delegados/as de prevención) y cinco por parte de la Dirección de la Empresa.

Como mínimo una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales.

Asimismo podrá participar personal técnico sobre seguridad de la empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**31.1 Delegados/as de Prevención.**

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado de Prevención las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**31.2 Enfermedad común o profesional.**

A todo trabajador que al pasar por un tribunal médico se le conceda una invalidez total para su puesto de trabajo habitual, la empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo en función de la nueva situación físico-laboral del trabajador.

**CAPÍTULO VIII****Contratación****Artículo 32. *Seguimiento de la contratación.***

A efectos de la información a la representación de los trabajadores/as sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la Ley 1/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

**Artículo 33. *Finiquitos.***

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la Empresa entregará el recibo-finiquito en un plazo de setenta y dos horas, a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores/as si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

**Artículo 34. *Contrato de aprendizaje.***

No es intención de la empresa hacer uso de este tipo de contratos; no obstante, si tuviera que utilizarlo, sería preceptiva la negociación previa con el Comité de Empresa de las condiciones que regulen este tipo de contratos.

**Artículo 35. *Contrato eventual.***

La contratación de duración determinada se reducirá a los supuestos de acumulación de tareas, exceso de pedidos, necesidades extraordinarias o excepcionales cuando excedan de la capacidad productiva de la plantilla.

Tales contratos de trabajo tendrán una duración máxima de seis meses, de un período de doce, y deberá expresarse la causa determinante de su duración.

Extinguido el contrato de trabajo, y en aquellos supuestos en que la repetición de las circunstancias antedichas exigiesen la realización de nuevos contratos eventuales, el trabajador conservará un derecho preferente a la celebración de dichos contratos.

#### Artículo 36. *Contrato por obra.*

En el contrato escrito deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituyen el objeto del contrato.

La duración del contrato será el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio que constituyen el objeto del contrato.

La empresa deberá notificar a los trabajadores, con una antelación mínima de quince días, la terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso en el aviso.

Si el trabajador continuara prestando sus servicios, una vez finalizada la obra o servicio para el que fue contratado, se entenderá concertado por tiempo indefinido.

#### Artículo 37. *Contrato en prácticas.*

Titulos.—FP I, FP II, Maestría industrial, Diplomatura, Licenciatura y Doctorado y aquellas otras que la ley pueda habilitar. La titulación ostentada deberá guardar relación con los conocimientos requeridos para el ejercicio profesional en el puesto de trabajo para el que se contratare.

Duración del contrato.—La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años (la establecida por la ley).

Retribución.—La retribución será la pactada en las tablas salariales del Convenio, en función de la categoría profesional con que sea contratado el trabajador/a.

Prórroga.—Los contratos en prácticas dispondrán de dos prórrogas (la establecida por la ley) hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de prácticas anterior.

Período de prueba.—La duración del período de prueba, para cualquier modalidad contractual, no podrá exceder de dos meses para los técnicos titulados ni de un mes para los demás trabajadores (FP I y FP II).

#### Artículo 38. *Contratos de trabajo de puesta a disposición (ETT).*

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguientes supuestos:

- Por realización de una obra o servicio determinado.
- Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo seis meses).
- Para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

38.1 El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen por la entrega al mismo, por parte de la empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición en el cual constará:

- Datos identificativos de la ETT, haciendo constar número de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código de cuenta de cotizaciones en la Seguridad Social.
- Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- Duración estimada del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.

### CAPÍTULO IX

#### Organización del trabajo

#### Artículo 39. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa consultará previamente a los representantes de los trabajadores/as las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la empresa, doble objetivo que se entiende inseparable.

Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los representantes de los trabajadores/as, necesaria a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 40. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de trabajo.*

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la empresa, el Comité de la misma recibirá la información relativa a:

Determinación del nuevo método de trabajo.

Descripción del puesto de trabajo.

Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

#### Artículo 41. *Período de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca, y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la Empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará, en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/as afectados. En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los seis meses laborables anteriores a la modificación, salvo que de la aplicación del nuevo sistema se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán éstas.

### CAPÍTULO X

#### Promoción profesional

#### Artículo 42. *Principios generales.*

Los trabajadores/as vinculados por el presente Convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la empresa y a que ésta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

#### Artículo 43. *Sistemas y procedimientos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores/as establecerán de mutuo acuerdo los procedimientos necesarios para garantizar este derecho.

#### Artículo 44. *Formación.*

La empresa se compromete a continuar, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del colectivo total de los trabajadores de la empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la empresa.

### CAPÍTULO XI

#### Movilidad funcional

#### Artículo 45. *Definición y principios generales.*

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la representación de los trabajadores/as, cifrada en la comu-

nicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior deberá haber una negociación entre empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre empresa y trabajador.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de grupo funcional tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad la empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a los trabajadores/as afectados una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador/a afectado.

Al no tener la empresa definidas las funciones propias de cada categoría, y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al grupo profesional.

#### Artículo 46. Cambio de categoría en el grupo funcional.

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de diferente categoría dentro de un grupo funcional. Si este cambio de categoría conlleva retribuciones superiores, percibirán como complemento las del grupo de destino y, en todo caso, se garantizarán las retribuciones de la categoría de origen.

La comunicación de estos cambios se hará simultáneamente a los trabajadores y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los trabajadores implicados, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior se producirá cuando el trabajador realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

#### Artículo 47. Modificaciones de trabajo.

##### 47.1 Modificación sustancial.

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras, afecten a:

Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Movilidad funcional (cuando excedan los límites que prevé el artículo 45 del presente Convenio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el ET sea preceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

#### Artículo 48. Modificaciones no sustanciales.

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo, y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideren que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar, a los representantes de los trabajadores/as, con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretendan implantarse.

#### Artículo 49. Movilidad geográfica.

49.1 La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento.

Se entiende por traslado aquel cambio de centro de trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del centro de trabajo y que no tenga carácter de permanente.

Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se registrarán, además de por la legislación vigente, por los siguientes aspectos particulares:

##### A) Traslados:

1. Aquellos promovidos por solicitud del trabajador, o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la empresa y trabajador, se estará a las con-

diciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.

2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio se registrarán por:

2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los trabajadores con cargas familiares. Los traslados que excedan de la Península Ibérica tendrán la consideración de voluntarios.

2.3 La empresa deberá preavisar con una antelación de sesenta días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información.—A la vez que se preavisa a los trabajadores, la empresa notificará al Comité de Empresa del centro de trabajo su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita la siguiente información:

Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.

Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la empresa como en relación a las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de treinta días para emitir un dictamen, para lo cual podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.

Conciliación.—Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la empresa, se pasará toda la información a la Comisión Paritaria del Convenio Inter-centros, que tendrá un plazo de quince días a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.

Al finalizar dicho plazo se levantará acta, donde se refleje el acuerdo o la posición de cada una de las partes.

Tras la finalización del período de conciliación, se notificará el traslado a los trabajadores afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas que correrán por cuenta de la empresa:

Gastos del viaje propio y de la familia.

Gastos de traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la empresa.

El trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen, además del trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.

Si una vez llevado a efecto el traslado y, ante la reclamación judicial a que todo trabajador tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la empresa deberá reintegrar al trabajador en su puesto originario, viniendo éste obligado a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

No se podrán realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.

##### B) Desplazamientos.

Todo trabajador que se desplace por cuenta y orden de la empresa se registrará por las siguientes dietas:

	Pesetas
Desayuno .....	250
Comida .....	1.300
Cena .....	1.250
Hotel * .....	—
Varios .....	350
<b>Total .....</b>	<b>3.150</b>

\* El hotel (mínimo de dos estrellas) será reservado y pagado por la empresa a partir del primer día de desplazamiento: caso de no ser así, la dieta completa será de 8.350 pesetas.

Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad Autónoma de Madrid o

de un exceso de radio de 45 kilómetros, a contar del kilómetro 0 de la capital valenciana.

No obstante, cuando existan motivos justificados, como temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos, tanto de manutención o pernocta, superen las dietas, la Dirección Social analizará cada caso concreto como ya se viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados se regirán por las siguientes normas:

a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.

b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.

c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo el trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento, o viajes pagados por la empresa al domicilio de origen en finas de semana.

Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.

d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, así como los del apartado anterior, que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de primera clase en autobús o tren y, en clase turista, en avión o AVE.

e) El personal desplazado se regirá en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que, en su caso, proceda por esta circunstancia en cuanto a jornada.

f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.

g) Las personas desplazadas al extranjero se regirán, con carácter general, por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:

1. Dietas: Por este concepto el trabajador desplazado percibirá 7.200 pesetas (por desayuno, comida y cena), más 25 dólares, por el concepto de «varios», por día de desplazamiento, siempre y cuando el desplazamiento supere treinta días. Para desplazamientos inferiores la dieta será de 3.150 pesetas, más 25 dólares por día de desplazamiento.

2. El hotel, que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la empresa.

3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.

4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: Gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España.

5. Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

6. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con treinta días de antelación.

7. Las personas desplazadas tendrán derecho a cinco días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulables a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de día y medio de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando cinco días por cada trimestre, que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado.

8. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Código de conducta

#### Artículo 50. *Faltas y sanciones.*

50.1 Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

#### Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

51.1 Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 52. *Faltas leves.*

52.1 Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo, sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

52.2 Sanciones a las faltas leves.—Las faltas leves serán sancionadas:

1) Amonestación verbal.

2) Amonestación por escrito.

#### Artículo 53. *Faltas graves.*

53.1 Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el periodo de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

53.2 Sanciones a las faltas graves.—Las faltas graves serán sancionadas:

1) Traslado de puesto de trabajo en el mismo centro.

2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

54.1 Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
  - i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
  - j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
  - k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.
  - l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusables.
  - m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
  - n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
  - o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
  - p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 53.1
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

54.2 Sanciones a las faltas muy graves.—Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 4) Despido.

Artículo 55. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.  
 Faltas graves: A los veinte días.  
 Faltas muy graves: A los sesenta días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán, y no podrán ser de referencia a ningún efecto: Las leves, al mes; las graves, a los dos meses, y las muy graves, a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 56. *Abuso de autoridad.*

56.1 La empresa considerará como falta muy grave y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

56.2 Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

Artículo 57. *Procedimiento sancionador.*

57.1 Para sancionar a un trabajador/a será necesaria la instrucción de un expediente con comunicación a la representación de los trabajadores/as. Si fuese afiliado a un Sindicato, la empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

57.2 La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la representación de los trabajadores/as.

57.3 La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita del trabajador/a, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.

57.4 Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme la misma por, aceptación del trabajador/a, decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.

57.5 En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la representación de los trabajadores/as, así como a la SSE del Sindicato al que pudiera estar afiliada. El pliego de descargos del trabajador/a y el informe de la representación de los trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

57.6 Deberán practicarse, en el plazo de cinco días naturales, las pruebas propuestas por el trabajador/a cuando fueran razonables. El trabajador/a podrá examinar la totalidad del expediente en cualquier momento anterior a su expedición y hacer las alegaciones que estime oportunas.

57.7 El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de catorce días naturales.

Artículo 58. *Sanción penal.*

58.1 En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho) no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el caso de la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

Artículo 59. *Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.*

60.1 En línea con la recomendación de la CE [92(131)] relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

CAPÍTULO XIII

Comisiones Paritarias de Aplicación, Vigilancia y Resolución de Conflictos del Convenio

Artículo 60. *Principios generales.*

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores en los preceptivos procesos de negociación y decisión que establezca este convenio sobre diversos materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la creación y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

Comisión Paritaria de Aplicación, Vigilancia y Resolución de Conflictos del Convenio, de centro.

Comisión Paritaria de Aplicación, Vigilancia y Resolución de Conflictos del Convenio, intercentros.

**Artículo 61. Normas genéricas para las Comisiones Paritarias.****61.1 Composición.**

La composición de las Comisiones Paritarias será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros que designe el Comité de Empresa.

La determinación del número de miembros necesarios para cada Comisión le corresponderá a ésta, y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

**61.2 Información y asesoría.**

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones Paritarias estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los asesores sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios.

Asimismo, y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

**Artículo 62. Comisiones Paritarias de Aplicación y Vigilancia del Convenio y de resolución de conflictos de centro.****62.1 Ámbito.**

Se podrán crear Comisiones Paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

**62.2 Funciones y competencias.**

Servir a la empresa como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.

Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.

Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.

Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Igualdad de oportunidades.

Servir en todo momento a los trabajadores a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejora, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.

Diferenciar y acordar, respecto de las medias que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Entender en primera instancia de las reclamaciones a que pudieran dar lugar la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.

Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

**Artículo 63. Comisión Paritaria Intercentros.****63.1 Ámbito.**

Comunidad Autónoma de Madrid y provincia de Valencia.

**63.2 Estructura.**

Con objeto de acercar y facilitar a los destinatarios la tramitación y gestión de los asuntos que son competencia de la Comisión Paritaria Intercentros, ésta podrá, si así lo considera necesario, establecer distintas Comisiones Paritarias descentralizadas dentro de su ámbito territorial y con las competencias que aquélla considere oportunas.

No obstante lo anterior, se deberá atender que, en todo caso, la última decisión, tanto en materia de interpretación de lo pactado como la elaboración de cualquier tipo de expediente, será potestad exclusiva de la Comisión Paritaria Intercentros.

**63.3 Funciones y competencias.**

Serán competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, entre otras, las siguientes funciones:

Actuar como instancia negociadora, con carácter obligatorio, en la mediación, conciliación o arbitraje entre las partes en aquellos casos en que las Comisiones Paritarias de Centro, comprendidas bajo su ámbito,

no llegaran a acuerdo respecto a cualquiera de las materias objeto del preceptivo proceso de negociación.

Entender de las reclamaciones a que pudieran dar lugar la adopción de medidas acordadas en las Comisiones Paritarias de Centro y que éstas no hubieran resuelto.

Asimismo, de aquellas reclamaciones a que pudieran dar lugar las medidas acordadas por mediación o intervención de la misma Comisión Paritaria Intercentros.

Proporcionar asesoramiento, a petición de cualquiera de las partes que componen las Comisiones Paritarias de Centro, durante los procesos de negociación que éstas lleven a cabo.

Hacer recepción y acopio de cuantos acuerdos se pacten acerca de las materias objeto de negociación con la finalidad de realizar tareas de seguimiento y vigilancia.

Fomentar y difundir, entre empresa y trabajadores, estas vías de concertación y negociación de las relaciones laborales, así como promover y realizar estudios o investigaciones que tengan por objetivo mejorarlas.

**63.4 Procedimiento.**

Para la mediación en los desacuerdos que se produzcan en las Comisiones Paritarias de Centro el procedimiento a seguir deberá ajustarse a lo siguiente:

1.º Información.—La Comisión Paritaria de Centro, en conjunto o cada una de las partes por separado, deberá remitir comunicación por escrito a la Comisión Paritaria Intercentros en la que se deje constancia, de forma clara y detallada, de los motivos del desacuerdo.

A dicha comunicación se podrá adjuntar cuanta información sea de interés para el caso (copia de la Memoria informativa original, copia de los estudios o dictámenes elaborados al efecto, copia de las actas levantadas en las reuniones, etc.), siendo facultad de la Comisión Paritaria Intercentros el exigirla si así lo considera conveniente.

A su recepción, la Comisión Paritaria Intercentros abrirá el oportuno expediente.

2.º Deliberación.—Una vez iniciado dicho expediente, se abrirá un plazo no superior a quince días laborables para efectuar las consultas y deliberaciones que sean necesarias.

Si la naturaleza y complejidad de la materia objeto de mediación así lo aconseja, dicho plazo podrá ser ampliado por mutuo acuerdo entre las partes.

En este proceso de deliberación, la Comisión Paritaria Intercentros podrá convocar a las partes integrantes de la Comisión Paritaria de Centro a las reuniones de carácter informativo, consultivo o mediador que se hagan necesarias.

3.º Decisión.—Una vez transcurrido el plazo correspondiente, y tanto si se logra acuerdo entre las partes como si no, la Comisión Paritaria Intercentros deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que se le han interpuesto.

Si una vez agotado el preceptivo proceso de negociación y mediación no se llegara a conseguir total acuerdo sobre las acciones e medidas que se pretenden adoptar, las partes someterán el caso a arbitraje externo y vinculante, según se regula en el artículo 66 del presente Convenio.

**Artículo 64. Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.****64.1 Introducción.**

Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la empresa serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen.

Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual cuando las partes expresamente se sometan a ello.

**Artículo 65. Conflictos colectivos de trabajo.****65.1 Ámbito objetivo.**

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.

c) Conflictos de interpretación o aplicación de convenios o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

### 65.2 Sujetos legitimados.

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

### 65.3 Órganos y procedimientos.

#### 65.3.1 Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo:

Las Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo asumirán las competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, que corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen.

Esta decisión producirá los efectos de un convenio colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y, en todo caso, si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros en un plazo máximo de veinticuatro horas.

#### 65.3.2 Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.

Los miembros de esta Comisión serán designados por los componentes de las Comisiones Paritarias de Centro.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto.

Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá la fuerza de convenio colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y, en todo caso, transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente, a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC en un plazo máximo de veinticuatro horas.

### Artículo 66. Vinculación al acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

Ambas partes se adhieren, en su totalidad, al acuerdo suscrito por las representaciones de UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME, de fecha 25 de enero de 1996, sobre solución extrajudicial de conflictos laborales como fórmula de mediación y arbitraje para los posibles conflictos laborales que surjan en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 67. Conflictos individuales de trabajo.

#### 67.1 Ámbito y objetivo.

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía. Este procedimiento se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

#### 67.2 Sujetos legitimados.

Estarán legitimados los trabajadores de la empresa que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

#### 67.3 Órganos y procedimientos.

##### a) Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo.

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo asumirán las competencias de resolución de conflictos individuales de trabajo que se susciten en dicho ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente y facilitará copia a los interesados.

## CAPÍTULO XIV

### Premio por antigüedad

#### Artículo 68.

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos: Sueldo base + plus convenio + complemento de empresa + antigüedad + promedio de prima.

68.1 Igualmente, cuando se cumplan cincuenta años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades.

A efecto de vacaciones, el trabajador/a que cumpla veinticinco años de alta disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

Veinticinco años de servicio: Un día laborable.

Treinta años de servicio: Dos días laborables.

Treinta y cinco años de servicio: Tres días laborables.

Cuarenta años de servicio: Cuatro días laborables.

Cuarenta y cinco años de servicio: Cinco días laborables.

Cincuenta años de servicio: Seis días laborables.

## CAPÍTULO XV

### Política sobre empleo

#### Artículo 69. Criterios generales.

Las partes firmantes del presente Convenio consideraran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

#### Artículo 70. Creación de empleo.

Como medidas concretas para la consecución del objetivo anteriormente citado se acuerdan las siguientes: Durante la vigencia del Convenio, la empresa se compromete a pasar a fijos, al menos, a 30 trabajadores de entre los que en la actualidad tengan contratos de duración determinada durante 1996 y otros tantos durante 1997.

#### Disposición final primera. Revisión salarial.

Las tablas salariales de las categorías en ellas recogidas surgen por aplicación del índice de precios al consumo real del año 1996, más medio punto, a las del año anterior. No obstante, provisionalmente, han sido actualizadas (anexo) con el índice de precios al consumo previsto más medio punto, esto es, con el 4 por 100.

Una vez publicado por el Instituto Nacional de Estadística el incremento final de los precios al consumo del año, dichas tablas serán actualizadas con efectos de 1 de enero de 1996.

Las tablas salariales para 1997 se confeccionarán con el incremento del índice de precios al consumo real de dicho año más medio punto.

#### Disposición final segunda. Comisiones Paritarias.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas ante las siguientes Comisiones Paritarias:

De Centro:

Por la Dirección: Don Juan Ángel Lozano García y don Rafael Herrero Pablos.

Por el Comité de Madrid: Don José Luis Manzano Fernández y don Antonio Muñoz Hernández.

Por el Comité de Valencia: Don Juan José Villar Selléns y don José Solaz Torralba.

Intercentros:

Por la Dirección: Don Juan Ángel Lozano García, don Rafael Herrero Pablos, don Marcos Polledo Prendes y Director funcional requerido por la materia.

Por el Comité Intercentros: Don José Luis Manzano Fernández, don Antonio Muñoz Hernández, don Juan José Villar Selléns y don José Solaz Torralba.

Nota. *Materias de ámbito nacional.*

Es decisión de la Dirección de la empresa trasladar a nivel nacional las siguientes materias:

Gratificación sobre beneficios.

Seguro de vida y accidente.

Salud laboral.

Dietas.

Premio por antigüedad.

Negociando con los representantes de los trabajadores las mismas.

Asimismo, mantendrá, tal y como se viene haciendo hasta la fecha, los criterios de participación y transparencia en sus relaciones con los representantes de los trabajadores en los distintos centros de trabajo de la empresa.

TABLA I

Tabla salarial Convenio empresa 1996. Madrid

*Técnicos titulados y asimilados*

Categoría	Nivel	Salario año Pesetas	Observaciones
Ingeniero superior/Licenciado .....	Máximo Mínimo	4.343.713 3.008.781	Las cantidades que se reflejan en la presente tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el complemento de puesto y mayor dedicación.
Ingeniero técnico/Titulado grado medio .....	Máximo Mínimo	3.928.709 2.925.781	
Analista .....	Máximo Mínimo	3.679.705 2.672.629	
Programador .....	Máximo Mínimo	3.340.785 2.339.242	

TABLA II

Tabla salarial Convenio Empresa 1996. Madrid

*Jefes de 1.ª y 2.ª*

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1.ª A	69.364	81.759	155.973	10.236,53	307.096	4.299.343
	2.ª A	66.121	74.579	166.396	10.236,53	307.096	4.299.343
	1.ª B	69.364	81.759	138.352	9.649,17	289.475	4.052.651
	2.ª B	66.121	74.579	148.774	9.649,13	289.474	4.052.635
	1.ª C	69.364	81.759	123.752	9.162,50	274.875	3.848.250
	2.ª C	66.121	74.579	134.175	9.162,50	274.875	3.848.250
	1.ª D	69.364	81.759	118.215	8.977,93	269.338	3.770.731
	2.ª D	66.121	74.579	128.637	8.977,90	269.337	3.770.718
	1.ª E	69.364	81.759	108.409	8.651,07	259.532	3.633.449
	2.ª E	66.121	74.579	118.832	8.651,07	259.532	3.633.449
	1.ª F	69.364	81.759	97.574	8.289,90	248.697	3.481.758
	2.ª F	66.121	74.579	107.997	8.289,90	248.697	3.481.758
	1.ª G	69.364	81.759	92.179	8.110,07	243.302	3.406.229
	2.ª G	66.121	74.579	102.602	8.110,07	243.302	3.406.229
	1.ª H	69.364	81.759	85.026	7.871,63	236.149	3.306.085
	2.ª H	66.121	74.579	95.449	7.871,63	236.149	3.306.085

Nota: El complemento de puesto de mayor dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente tabla será, como máximo, del 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III

Tabla salarial Convenio empresa 1996. Madrid

*Empleados*

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
<i>Personal técnico taller</i>							
Encargado .....	A	59.233	64.182	126.792	8.340,23	250.207	3.502.897
Encargado .....	B	59.233	64.182	109.172	7.752,90	232.587	3.256.218
Encargado .....	C	59.233	64.182	103.128	7.551,43	226.543	3.171.601

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
<i>Personal técnico oficinas</i>							
Delineante Proyectista .....	A	66.922	75.504	92.943	7.845,63	235.369	3.295.165
Delineante Proyectista .....	B	66.922	75.504	85.449	7.595,83	227.875	3.190.249
Delineante Proyectista .....	C	66.922	75.504	81.179	7.453,50	223.605	3.130.470
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	A	62.069	67.125	82.579	7.059,10	211.773	2.964.822
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	B	62.069	67.125	77.810	6.900,13	207.004	2.898.055
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	C	62.069	67.125	73.579	6.759,10	202.773	2.838.822
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	A	59.214	61.233	61.296	6.058,10	181.743	2.544.402
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	B	59.214	61.233	58.178	5.954,17	178.625	2.500.751
Calcador .....	A	56.300	58.771	45.093	5.338,80	160.164	2.242.296
Calcador .....	B	56.300	58.771	29.057	4.804,27	144.128	2.017.793
Reproductor Planos .....	A	54.625	58.374	61.628	5.820,90	174.627	2.444.778
Reproductor Planos .....	B	54.625	58.374	31.129	4.804,27	144.128	2.017.793
<i>Personal técnico de organización</i>							
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	A	62.069	67.125	84.844*	7.134,60	214.038	2.996.532
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	B	62.069	67.125	76.164	6.845,27	205.358	2.875.013
Técnico Organización 1. <sup>a</sup> .....	C	62.069	67.125	73.779	6.765,77	202.973	2.841.623
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .....	A	59.214	61.233	62.739	6.106,20	183.186	2.564.604
Técnico Organización 2. <sup>a</sup> .....	B	59.214	61.233	61.296	6.058,10	181.743	2.544.402
Auxiliar Organización .....	A	57.596	57.999	48.032	5.454,23	163.627	2.290.777
Auxiliar Organización .....	B	57.596	57.999	28.532	4.804,23	144.127	2.017.777
<i>Personal técnico de informática</i>							
Operador .....	A	62.069	67.125	82.579	7.059,10	211.773	2.964.822
Operador .....	B	62.069	67.125	77.054	6.874,93	206.248	2.887.471
Operador .....	C	62.069	67.125	74.015	6.773,63	203.209	2.844.925
Operador .....	D	62.069	67.125	68.056	6.575,00	197.250	2.761.500
Codificador .....	A	59.214	61.233	63.940	6.146,23	184.387	2.581.417
Codificador .....	B	59.214	61.233	61.296	6.058,10	181.743	2.544.402
Grabador de Datos .....	A	56.300	58.771	45.093	5.338,80	160.164	2.242.296
Grabador de Datos .....	B	56.300	58.771	29.057	4.804,27	144.128	2.017.793
<i>Personal administrativo</i>							
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	A	62.069	67.125	82.579	7.059,10	211.773	2.964.822
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	B	62.069	67.125	77.054	6.874,93	206.248	2.887.471
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	C	62.069	67.125	74.015	6.773,63	203.209	2.844.925
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	D	62.069	67.125	68.056	6.575,00	197.250	2.761.500
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	A	59.214	61.233	63.940	6.146,23	184.387	2.581.417
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	B	59.214	61.233	61.296	6.058,10	181.743	2.544.402
Auxiliar Administrativo .....	A	56.300	58.771	45.093	5.338,80	160.164	2.242.296
Auxiliar Administrativo .....	B	56.300	58.771	29.057	4.804,27	144.128	2.017.793

TABLA IV

Tabla salarial Convenio empresa 1996. Madrid

Operarios

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas	Valor hora		
							Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Quinquenio hora extra — Pesetas
<i>Grupo personal operario</i>									
Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	1.926	1.934	2.173	6.033	180.990	2.564.025	1.451	2.341	40,02
Oficial 1. <sup>a</sup> B .....	1.926	1.934	2.058	5.918	177.540	2.515.150	1.423	2.296	40,02
Oficial 1. <sup>a</sup> C .....	1.926	1.934	1.944	5.804	174.120	2.466.700	1.396	2.252	40,02
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.891	1.853	1.807	5.551	166.530	2.359.175	1.335	2.154	39,34
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.846	1.789	1.791	5.427	162.810	2.306.475	1.305	2.106	38,49
Especialista .....	1.834	1.770	1.777	5.381	161.430	2.286.925	1.294	2.089	38,25
Peón .....	1.796	1.689	1.750	5.235	157.050	2.224.875	1.259	2.031	37,50

TABLA V

## Tabla salarial Convenio empresa 1996. Valencia

## Técnicos titulados y asimilados

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Ingeniero superior/Licenciado .....	Máximo	170.909	11.109	103.447	9.515,50	285.465	4.044.088
	Mínimo	170.909	11.109	10.479	6.416,57	192.497	2.727.042
Ingeniero técnico/Titulado grado medio ...	Máximo	148.898	11.109	109.854	8.995,37	269.861	3.823.032
	Mínimo	148.898	11.109	6.913	5.564,00	166.920	2.364.700

TABLA VI

## Tabla salarial Convenio empresa 1996. Valencia

## Jefes de 1.ª y 2.ª

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Jefe de Organización 1.ª .....	A	129.171	12.065	69.394	7.021,00	210.630	2.983.925
Jefe de Organización 1.ª .....	B	129.171	12.065	65.630	6.895,53	206.866	2.930.600
Jefe de Organización 1.ª .....	C	129.171	12.065	57.010	6.608,20	198.246	2.808.485
Jefe de Organización 2.ª .....	A	119.238	12.065	60.750	6.401,77	192.053	2.720.752
Jefe de Organización 2.ª .....	B	119.238	12.065	54.554	6.195,23	185.857	2.632.973
Jefe de Organización 2.ª .....	C	119.238	12.065	48.358	5.988,70	179.661	2.545.198
Jefe Administrativo 1.ª .....	A	129.171	12.065	78.694	7.331,00	219.930	3.115.675
Jefe Administrativo 1.ª .....	B	129.171	12.065	75.595	7.227,70	216.831	3.071.773
Jefe Administrativo 1.ª .....	C	129.171	12.065	72.500	7.124,53	213.736	3.027.925
Jefe Administrativo 2.ª .....	A	119.372	12.065	80.272	7.056,97	211.709	2.999.212
Jefe Administrativo 2.ª .....	B	119.372	12.065	74.043	6.849,33	205.480	2.910.965
Jefe Administrativo 2.ª .....	C	119.372	12.065	55.993	6.247,67	187.430	2.655.260

TABLA VII

## Tabla salarial Convenio empresa 1996. Valencia

## Empleados

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
<i>Personal técnico taller</i>							
Encargado .....	A	122.677	12.065	81.712	7.215,13	216.454	3.066.430
Encargado .....	B	122.677	12.065	74.393	6.971,17	209.135	2.962.747
Encargado .....	C	122.677	12.065	63.504	6.608,20	198.246	2.808.485
<i>Personal técnico oficinas</i>							
Delineante Proyectista .....	A	124.203	12.065	41.182	5.915,00	177.450	2.513.875
Delineante Proyectista .....	B	124.203	12.065	37.198	5.782,20	173.466	2.457.435
Delineante 1.ª .....	A	109.299	12.699	45.742	5.591,33	167.740	2.376.315
Delineante 2.ª .....	A	105.144	12.699	40.134	5.265,90	157.977	2.238.008
Calcador .....	—	104.334	12.699	14.243	4.375,87	131.276	1.859.745
<i>Personal administrativo</i>							
Oficial Administrativo 1.ª .....	A	109.299	12.699	54.455	5.881,77	176.453	2.499.752
Oficial Administrativo 1.ª .....	B	109.299	12.699	52.706	5.823,47	174.704	2.474.975
Oficial Administrativo 1.ª .....	C	109.299	12.699	50.977	5.765,83	172.975	2.450.478
Oficial Administrativo 2.ª .....	A	105.144	12.699	51.740	5.652,77	169.583	2.402.427
Oficial Administrativo 2.ª .....	B	105.144	12.699	45.300	5.438,10	163.143	2.311.193
Oficial Administrativo 2.ª .....	C	105.144	12.699	34.930	5.092,43	152.773	2.164.283
Oficial Administrativo 2.ª .....	D	105.144	12.699	28.156	4.866,63	145.999	2.068.318
Auxiliar Administrativo .....	—	101.871	12.855	16.550	4.375,87	131.276	1.859.745
Vigilante .....	A	98.828	13.331	27.098	4.641,90	131.276	1.972.808

TABLA VIII

## Tabla salarial Convenio empresa 1996. Valencia

## Operarios de Fábrica

Categoría	Salario hora					Total salario estimado anual - Pesetas	Plus peligrosidad		Valor hora		
	Salario base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Complemento empresa - Pesetas	Plus equipo - Pesetas	Suma - Pesetas		Hora	Año	Normal - Pesetas	Extra - Pesetas	Cuatrenio hora extra - Pesetas
Jefe de Equipo .....	3.550	507	1.219	710	5.986	2.573.980	-	-	1.457	2.349	58,42
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.550	507	754	-	4.811	2.068.730	-	-	1.171	1.888	58,42
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.439	507	527	-	4.473	1.923.390	-	-	1.089	1.755	56,68
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	3.370	507	493	-	4.370	1.879.100	-	-	1.063	1.716	55,62
Especialista .....	3.330	532	479	-	4.341	1.866.630	-	-	1.056	1.704	54,99
Peón .....	3.278	532	487	-	4.297	1.847.710	-	-	1.046	1.688	54,18

TABLA IX

## Tabla salarial Convenio empresa 1996. Valencia

## Operarios de montaje y operaciones

Categoría	Salario hora					Total salario estimado anual - Pesetas	Plus peligrosidad		Valor hora		
	Salario base - Pesetas	Plus Convenio - Pesetas	Complemento empresa - Pesetas	Plus equipo - Pesetas	Suma - Pesetas		Hora - Pesetas	Año - Pesetas	Normal - Pesetas	Extra - Pesetas	Cuatrenio hora extra - Pesetas
Jefe de Equipo .....	3.550	507	1.243	710	6.010	2.584.300	86,39	152.650	1.463	2.359	58,42
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.550	507	857	-	4.914	2.113.020	86,39	152.650	1.196	1.930	58,42
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.439	507	602	-	4.548	1.955.640	83,69	147.877	1.107	1.785	56,68
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	3.370	507	592	-	4.469	1.921.670	82,01	144.910	1.088	1.754	55,63
Especialista .....	3.330	532	563	-	4.425	1.902.750	81,04	143.190	1.077	1.736	54,99

## CALENDARIO LABORAL 1996

## Oficinas Delegación Madrid

## Horario especial

Entrada: 10,32 horas.

Comida: Una hora.

Salida: 19,15 horas.

A partir de 1 de julio de 1996.

## Jornada laboral:

De lunes a viernes.

Horas anuales: 1.767.

## Horarios:

Entrada: 10,13 horas.

Comida: Una hora.

Salida: 19,15 horas.

Hasta 30 de junio.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Notas: El personal adscrito a este horario disfrutará las mismas fiestas y puentes que el resto de los empleados de la delegación.

En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de 10,00 horas a 10,15 horas de descanso.

## Operarios Delegación

Meses	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Enero .....	22, 23, 24, 25, 26 (27).	2, 3, 4, 5, 29, 30, 31.	1, 9, 10, 11, 12 (13).	15, 16, 17, 18, 19 (20).
Febrero .....	19, 20, 21, 22, 23 (24).	1, 2 (3), 26, 27, 28, 29.	5, 6, 7, 8, 9 (10).	12, 13, 14, 15, 16 (17).
Marzo .....	11, 12, 13, 14, 15 (16), 18.	1 (2), 25, 26, 27, 28, 29 (30).	4, 5, 6, 7, 8 (9), 18.	20, 21, 22 (23).
Abril .....	1, 2, 3, 15, 16, 17, 18, 19 (20).	22, 23, 24, 25, 26 (27).	1, 2, 3.	8, 9, 10, 11, 12 (13), 29, 30.
Mayo .....	13, 14, 16, 17 (18).	3, 20, 21, 22, 23, 24 (25).	6, 7, 8, 9, 10 (11), 27, 28, 29, 30, 31.	3 (4).
Junio .....	10, 11, 12, 13, 14 (15), 17, 18.	17, 18, 19, 20, 21 (22).	(1), 24, 25, 26, 27, 28 (29).	3, 4, 5, 6, 7 (8).
Julio .....	8, 9, 10, 11, 12 (13).	15, 16, 17, 18, 19 (20).	22, 23, 24, 25, 26 (27).	1, 2, 3, 4, 5 (6), 29, 30, 31.
Agosto .....	-	-	-	-
Septiembre .....	-	(7), 9, 10, 11, 12, 13 (14).	16, 17, 18, 19, 20 (21).	2, 3, 4, 5, 6, 23, 24, 25, 26, 27 (28), 30.

Meses	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4
Octubre .....	1, 2, 3, 4 (5), 28, 29, 30, 31.	7, 8, 9, 10, 11.	14, 15, 16, 17, 18 (19).	21, 22, 23, 24, 25 (26).
Noviembre .....	(2), 25, 26, 27, 28, 29 (30).	4, 5, 6, 7, 8.	11, 12, 13, 14, 15 (16).	18, 19, 20, 21, 22 (23).
Diciembre .....	2, 3, 4, 16, 17, 18, 19, 20 (21).	5 (7), 26, 27 (28), 30.	9, 10, 11, 12, 13 (14).	23, 26, 27 (28), 30.

() Sábados.

Libran grupos 1 y 3 → 3/5 y 26, 27 y 30/12.

Libran grupos 2 y 4 → 18/3 y 1, 2, 3/4.

Horario:

Cincuenta y nueve días jornada larga: De ocho a catorce y de quince a diecinueve horas (grupo 1 = sesenta y un días).

Once días (sábados): De ocho a catorce horas.

Ciento sesenta y cinco días: De ocho a catorce cincuenta horas (el grupo 1 = ciento sesenta y tres días).

Horario jornada corta: Hasta 18 de junio de 1996 = seis cincuenta horas.

Horario jornada corta: A partir de 19 de junio de 1996 = seis cuarenta horas.

### Oficinas delegación Madrid

#### Horarios

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horas anuales: 1.767.

a) De lunes a jueves:

Entrada: De 8,00 a 8,30 horas (flexible).

Comida: De 13,30 a 15,30 horas (flexible).

Salida: De 17,30 a 19,00 horas (flexible).

b) Viernes:

Entrada: De 8,00 a 8,30 horas (flexible).

Salida: De 15,00 a 15,30 horas (flexible).

c) Jornada de verano (del 17 de junio al 13 de septiembre):

Entrada: De 8,00 a 8,30 horas (flexible).

Salida: De 14,32 a 15,02 horas (flexible).

Vacaciones: Treinta días naturales.

#### Días festivos

Enero: 1 y 6  
 Marzo: 19  
 Abril: 4 y 5  
 Mayo: 1, 2 y 15  
 Agosto: 15  
 Octubre: 12  
 Noviembre: 1 y 9  
 Diciembre: 6 y 25

#### Puentes

Marzo: 18  
 Abril: 1, 2 y 3  
 Mayo: 1  
 Diciembre: 23, 24, 26, 27 y 31

Notas: Los puentes se disfrutarán alternándose, según necesidades del servicio, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes.

En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de 10,00 a 10,15 horas de descanso. (En caso de hacer uso de este descanso, se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de una forma indefinida hasta la finalización de este calendario).

### Mantenimiento tardes

#### Horario

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horas anuales: 1.695.

Entrada: 14,18 horas. } Hasta el 30 de junio de 1996.  
 Salida: 22,00 horas. }

Entrada: 14,36 horas. } Desde el 1 de julio de 1996.  
 Salida: 22,00 horas. }

#### Días festivos

Enero: 1 y 6  
 Marzo: 19

#### Puentes

Marzo: 18  
 Abril: 1, 2 y 3

#### Días festivos

Abril: 4 y 5  
 Mayo: 1, 2 y 15  
 Agosto: 15

#### Puentes

Mayo: 3  
 Diciembre: 24, 26, 27, 30 y 31  
 (Se disfrutarán el 50 por 100 de los puentes.)

Octubre: 12

Noviembre: 1 y 9

Diciembre: 6 y 25

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de 18,00 a 18,15 horas de descanso. (En caso de hacer uso de este descanso, se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de una forma indefinida hasta la finalización de este calendario).

### Reparaciones

#### Horarios

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horas anuales: 1.767.

a) De lunes a jueves:

Mañanas: De 8,00 a 13,00 horas.

Comida: De 13,00 a 14,00 horas.

Tarde: De 14,00 a 18,03 horas (hasta el 30 de junio).

Tarde: De 14,00 a 17,31 horas (desde el 1 de julio).

b) Viernes: de 8,00 a 13,00 horas.

#### Días festivos

Enero: 1 y 6  
 Marzo: 19  
 Abril: 4 y 5  
 Mayo: 1, 2 y 15  
 Agosto: 15  
 Octubre: 12  
 Noviembre: 1 y 9  
 Diciembre: 6 y 25

#### Puentes

Abril: 1, 2 y 5  
 Mayo: 3  
 Diciembre: 23, 24, 26, 27, 30 y 31

Vacaciones: Treinta días naturales.

### Montaje

#### Horarios

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horas anuales: 1.767.

a) De lunes a jueves:

Mañanas: De 8,00 a 13,00 horas.

Comida: De 13,00 a 14,00 horas.

Tarde: De 14,00 a 18,03 horas (hasta el 30 de junio).  
Tarde: De 14,00 a 17,31 horas (desde el 1 de julio).

b) Viernes: de 8,00 a 13,00 horas.

Días festivos	Puentes
Enero: 1 y 6	Abril: 1, 2 y 5
Marzo: 19	Mayo: 3
Abril: 4 y 5	Diciembre: 23, 24, 26, 27, 30 y 31
Mayo: 1, 2 y 15	
Agosto: 15	
Octubre: 12	
Noviembre: 1 y 9	
Diciembre: 6 y 25	

Vacaciones: Treinta días naturales.

#### Delegación Madrid - Mantenimiento

##### Horarios

Jornada laboral: De lunes a viernes más 11 sábados = 1.767 horas anuales.

59 días jornada larga: De 8,00 a 14,00 horas y de 15,00 a 19,00 horas. (El grupo 1 = 61 días.)

Sábados: De 8,00 a 14,00 horas.

165 días jornada corta: De 8,00 a 14,50 horas. (El grupo 1 = 163 días.)

Horario jornada corta: 6,50 horas (hasta el 18 de junio). 6,40 horas (a partir del 19 de junio).

Días festivos	Puentes
Enero: 1 y 6	Marzo: 18
Marzo: 19	Abril: 1, 2 y 3
Abril: 4 y 5	Diciembre: 24 y 31
Mayo: 1, 2 y 15	(Estos puentes los disfrutarán los grupos 2 y 4.)
Agosto: 15	Mayo: 3
Octubre: 12	Diciembre: 24, 26, 27, 30 y 31
Noviembre: 1 y 9	(Estos puentes los disfrutarán los grupos 1 y 3.)
Diciembre: 6 y 21	

Vacaciones: Treinta días naturales.

Notas: El personal que trabaje los puentes lo hará en jornada larga.

En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de 10,00 a 10,15 horas de descanso. (En caso de hacer uso de este descanso, se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de una forma indefinida hasta la finalización de este calendario.)

#### Fábrica Madrid

##### Horarios

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horas anuales: 1.767.

a) Personal de taller y oficinas de producción:

De 7,00 a 15,14 horas (hasta el 30 de junio).

De 7,00 a 14,54 horas (desde el 1 de julio).

b) Personal de oficinas en horario rígido:

De 8,00 a 16,23 horas (hasta el 30 de junio).

De 8,00 horas a 15,45 horas (desde el 1 de julio).

Días festivos	Puentes
Enero: 1 y 6	Abril: 1 2 y 3
Marzo: 19	Mayo: 3
Abril: 4 y 5	Diciembre: 23, 24, 26, 27, 30 y 31
Mayo: 1, 2 y 15	
Agosto: 15	
Octubre: 12	
Noviembre: 1 y 9	
Diciembre: 6 y 25	

Vacaciones: Del 1 al 30 de agosto.

Notas: El personal con horario rígido el día 5 de enero terminará su jornada a las 15 horas, y el día 20 de diciembre todo el personal terminará la jornada de trabajo a las 12 horas.

En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de 10,00 a 10,15 horas de descanso.

#### Empleados con horario flexible

##### Horarios

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horas anuales 1.767.

Viernes → De 8,00 a 15,00 horas. (horario rígido) (hasta 30/6).

Viernes → De 8,00 a 14,28 horas (horario rígido) (desde 1/9).

Jornada verano → De 8,00 a 14,28 horas (del 1/7 al 31/7).

De lunes a jueves:

Mañanas	→ De 8,00 a 8,30 horas (flexible).	} Hasta 30/6.
Comida	→ De 13,30 a 14,30 horas (rígido).	
Tardes	→ Entrada 14,30 horas.	
	→ Salida 17,43 a 18,13 horas (flexible).	
	→ Salida 17,30 a 18,00 horas (desde 1/9).	

Días festivos	Puentes
Enero: 1 y 6	Marzo: 18
Marzo: 20	Abril: 1, 2 y 3
Abril: 4 y 5	Mayo: 3
Mayo: 1, 2 y 15	Diciembre: 23, 24, 26, 27, 30 y 31
Agosto: 15	
Octubre: 12	
Noviembre: 1 y 9	
Diciembre: 6 y 25	

Vacaciones: Del 1 al 30 de agosto.

Notas: El 5 de enero el horario será el mismo de los viernes y el día 20 de diciembre el horario será de 8 a 12 horas.

En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de 10,00 a 10,15 horas de descanso.

#### Centralita: Señor Pardo

Meses	Días de trabajo			Sábados (S. G.)	Total horas mes	Días a disfrutar	
	De lunes a jueves	Viernes	Viernes tarde (S. G.)			Puentes	Festivos
Enero .....	17 x 6,64	(5-19) 1 x 6,64	(12-26) 2 x 9,5	(13-27) 2 x 6	157,16		1-6-22
Febrero .....	17 x 6,64	(2-16) 2 x 6,64	(9-23) 2 x 9,5	(10-24) 2 x 6	157,16		
Marzo .....	14 x 6,64	(1-15-29) 3 x 6,64	(8-22) 2 x 9,5	(9-23) 2 x 6	143,88	18	19
Abril .....	16 x 6,64	(12-26) 2 x 6,64	(19) 1 x 9,5	(20) 1 x 6	135,02	6	5-8-15
Mayo .....	17 x 6,64	(10-24) 2 x 6,64	(3-17-31) 3 x 9,5	(4-18) 2 x 6	166,66		1

Meses	Días de trabajo			Sábados (S. G.)	Total horas mes	Días a disfrutar	
	De lunes a jueves	Viernes	Viernes tarde (S. G.)			Puentes	Festivos
Junio .....	16 x 6,64	(7-21) 2 x 6,64	(14-28) 2 x 9,5	(1-15-29) 3 x 6	156,52		
Julio .....	19 x 9,5		(5-12-19-26) 4 x 9,5	(6-13-20-27) 4 x 6	242,50		
Agosto (vacaciones).							15
Septiembre .....	17 x 6,64	(13-27) 2 x 6,64	(6-20) 2 x 9,5	(7-21) 2 x 6	157,16		
Octubre .....	18 x 6,64	(18) 1 x 6,64	(4-11-25) 3 x 9,5	(5-26) 2 x 6	166,66		9-12
Noviembre .....	16 x 6,64	(15-29) 2 x 6,64	(8-22) 2 x 9,5	(9-23) 2 x 6	150,52		1
Diciembre .....	16 x 6,64	(13) 1 x 6,64	(20) 1 x 9,5	(7-21) 2 x 6	134,38	26-27	6-25
<b>Totales .....</b>	<b>183</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>1.767</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:				
De lunes a viernes .....	7,45	14,38		
Viernes tarde (servicio de guardia) .....	7,45	13,30	14,30	18,30
Sábados .....	7,45	14,00		
Mes de julio .....	7,45	13,30	14,30	18,30

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## Centralita: Señorita Gimeno

Meses	Días de trabajo			Sábados (S. G.)	Total horas mes	Días a disfrutar	
	De lunes a jueves	Viernes	Viernes tarde (S. G.)			Puentes	Festivos
Enero .....	17 x 7,41	(12-26) 2 x 6	(5-19) 2 x 7,41	(20) 1 x 6	158,79		1-6-22
Febrero .....	17 x 7,41	(9-23) 2 x 6	(2-16) 2 x 7,41	(3-17) 2 x 6	164,79		
Marzo .....	15 x 7,41	(8-22) 2 x 6	(1-15-29) 3 x 7,41	(2-16-30) 3 x 6	163,38		19
Abril .....	16 x 7,41	(19) 1 x 6	(12-26) 2 x 7,41	(13-27) 2 x 6	151,38		5-8-15
Mayo .....	17 x 7,41	(3-17-31) 3 x 6	(10-24) 2 x 7,41	(11-25) 2 x 6	170,79		1
Junio .....	16 x 7,41	(14-28) 2 x 6	(7-21) 2 x 7,41	(8-2) 2 x 6	157,38		
Julio (vacaciones).							
Agosto .....	16 x 7		(2-9-16-23-30) 5 x 7	(3-10-17-24-31) 5 x 6	177,00		15
Septiembre .....	17 x 7,41	(6-20) 2 x 6	(13-27) 2 x 7,41	(14-28) 2 x 6	164,79		
Octubre .....	17 x 7,41	(4-25) 2 x 6	(18) 1 x 7,41	(19) 1 x 6	151,38	10-11	9-12
Noviembre .....	16 x 7,41	(8-22) 2 x 6	(15-29) 2 x 7,41	(2-16-30) 3 x 6	163,38		1
Diciembre .....	15 x 7,41	(20) 1 x 6	(13-27) 2 x 7,41	(14-28) 2 x 6	143,97	30-31	6-25
<b>Totales .....</b>	<b>179</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>1.767</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:				
De lunes a jueves y viernes (servicio de guardia) .....	9,19	13,15	14,30	18,30
Viernes .....	8,57	15,12		
Sábados .....	7,45	14,00		
Mes de agosto .....	7,45	15,00		

Vacaciones: Mes de julio.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## P. V. grupo 2. Escaleras

Señor Irazzo y señor Sancho

Meses	Días de trabajo			Total horas mes	Días a disfrutar	
	De lunes a viernes	Sábados	Puentes		Domingos	Festivos
Enero .....	21 x 8			168		1-6-22
Febrero .....	21 x 8			168		
Marzo .....	18 x 8		18	151		19
	1 x 7					
Abril .....	19 x 8			152		5-8-15
Mayo .....	22 x 8			176		1
Junio .....	20 x 8			160		
Julio (vacaciones).						
Agosto .....	20 x 8		16	160		15
Septiembre .....	21 x 8			168		
Octubre .....	20 x 8		10-11	160		9-12
Noviembre .....	20 x 8			160		1
Diciembre .....	18 x 8		26-27	144		6-25
Totales .....	221		6	1.767		14

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:		
De lunes a viernes .....	6,00	14,15
Día 20 de marzo de 1996 .....	7,00	14,15

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## P. V. grupo 1. Escaleras

Señor Matías y señor Benzal

Meses	Días de trabajo			Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a viernes	Sábados	Puentes		Domingos	Festivos
Enero .....	21 x 8			168		1-6-22
Febrero .....	21 x 8			168		
Marzo .....	19 x 8			159		19
	1 x 7					
Abril .....	17 x 8		4-49	136		5-8-15
Mayo .....	20 x 8		2-3	160		1
Junio .....	20 x 8			160		
Julio .....	23 x 8			184		
Agosto (vacaciones).						
Septiembre .....	21 x 8			168		15
Octubre .....	20 x 8		7-8	160		9-12
Noviembre .....	20 x 8			160		1
Diciembre .....	18 x 8		8	144		6-25
Totales .....	221		8	1.767		14

## Horario

	Entrada — Hora	Salida — Hora
Normal:		
De lunes a viernes .....	6,00	14,15
Día 20 de marzo de 1996 .....	7,00	14,15

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## P. V. grupo 4

*Señores Simarro, Ortiz, Sanz, Varea, Sahuquillo, Costa y Ruiz*

Meses	Días de trabajo			Minutos día	Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a viernes	Sábados	Puentes			Domingos	Festivos
Enero .....	21 x 7			420	147		1-6-22
Febrero .....	21 x 7			420	147		
Marzo .....	19 x 7		18	420	133		19
Abril .....	19 x 9,01	4 x 6		541	195,19		5-8-15
Mayo .....	22 x 7			420	154		1
Junio .....	20 x 7			420	140		
Julio Vacaciones .....							
Agosto .....	21 x 9,01	5 x 6		541	219,21		15
Septiembre .....	21 x 7			420	147		
Octubre .....	20 x 7		10-11	420	140		9-12
Noviembre .....	20 x 7			420	140		1
Diciembre .....	20 x 9,01	4 x 6		541	204,20		6-25
Totales .....	224	13	3		1.766,6		14

## Horario

	Entrada — Hora	Salida — Hora	Entrada — Hora	Salida — Hora
Normal:				
De lunes a viernes (servicio de guardia) .....	8,00	13,16	15,00	19,00
Sábados .....	8,00	14,15		
Continuado .....	8,00	15,15		

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## P. V. grupo 3

*Señores Asensi, Vicente, Sanfélix, Real, Rodríguez y Luján*

Meses	Días de trabajo			Minutos día	Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a viernes	Sábados	Puentes			Domingos	Festivos
Enero .....	21 x 7			420	147		1-6-22
Febrero .....	21 x 7			420	147		
Marzo .....	20 x 8,93	5 x 6		536	208,60		19
Abril .....	19 x 7			420	133		5-8-15
Mayo .....	20 x 7		2-3	420	140		1
Junio .....	20 x 7			420	140		
Julio .....	23 x 8,93	4 x 6		536	229,39		
Agosto Vacaciones .....							15
Septiembre .....	21 x 7			420	147		
Octubre .....	20 x 7		10-11	420	140		9-12
Noviembre .....	20 x 8,93	5 x 6		536	208,60		1
Diciembre .....	18 x 7		30-31	420	126		6-25
Totales .....	223	14	6		1.767		14

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:				
De lunes a viernes (servicio de guardia) .....	8,00	13,11	15,00	19,00
Sábados .....	8,00	14,15		
Continuado .....	8,00	15,15		

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## P. V. grupo 2

Señores Casares, Murillo, Del Valle, Mejías, Casani, Moriche, Palomares, Esparcia y Herrero

Meses	Días de trabajo			Minutos día	Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a viernes	Sábados	Puentes			Domingos	Festivos
Enero .....	21 x 7			420	147		1-6-22
Febrero .....	21 x 9,01	4 x 6		541	213,21		
Marzo .....	19 x 7		18	420	133		19
Abril .....	19 x 7			420	133		5-8-15
Mayo .....	20 x 7		2-3	420	140		1
Junio .....	20 x 9,01	5 x 6		541	210,20		
Julio .....	23 x 7			420	161		
Agosto Vacaciones .....							15
Septiembre .....	21 x 7			420	147		
Octubre .....	22 x 9,01	3 x 6		541	216,22		9-12
Noviembre .....	20 x 7			420	140		1
Diciembre .....	18 x 7		26-27	420	126		6-25
Totales .....	224	12	5		1.767		14

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:				
De lunes a viernes (servicio de guardia) .....	8,00	13,16	15,00	19,00
Sábados .....	8,00	14,15		
Continuado .....	8,00	15,15		

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## P. V. grupo 1

Señores García, Fabra, Solaz, Monedero, Pérez y Arthous

Meses	Días de trabajo			Minutos día	Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a viernes	Sábados	Puentes			Domingos	Festivos
Enero .....	21 x 9,08	3 x 6		545	208,68		1-6-22
Febrero .....	21 x 7			420	147		
Marzo .....	19 x 7		18	420	133		19
Abril .....	19 x 7			420	133		5-8-15
Mayo .....	22 x 9,08	4 x 6		545	223,76		1
Junio .....	20 x 7			420	140		
Julio Vacaciones .....							
Agosto .....	21 x 7			420	147		15
Septiembre .....	21 x 9,08	4 x 6		545	214,68		
Octubre .....	20 x 7		7-8	420	140		9-12
Noviembre .....	20 x 7			420	140		1
Diciembre .....	20 x 7			420	140		6-25
Totales .....	224	11	3		1.767		14

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
<b>Normal:</b>				
De lunes a viernes (servicio de guardia) .....	8,00	13,20	15,00	19,00
Sábados .....	8,00	14,15		
Continuado .....	8,00	15,15		

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## Montaje

Meses	Días de trabajo			Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a jueves	Viernes y jornada intensiva	Día puente		Domingos	Festivos
Enero .....	17 x 9	4 x 6		177		1-6-22
Febrero .....	17 x 9	4 x 6		177		
Marzo .....	13 x 9 1 x 6	5 x 6	18	153		19
Abril .....	15 x 9	3 x 6	4	153		5-8-15
Mayo .....	16 x 9	4 x 6	2-3	168		1
Junio .....	10 x 9	10 x 6		150		
Julio .....		23 x 6		138		
Agosto Vacaciones .....						15
Septiembre .....	17 x 9	4 x 6		177		
Octubre .....	17 x 9	3 x 6	10-11	171		9-12
Noviembre .....	16 x 9	4 x 6		168		1
Diciembre .....	13 x 9	3 x 6	26-27-30-31	135		6-25
<b>Totales</b> .....	<b>152</b>	<b>67</b>	<b>10</b>	<b>1.767</b>		<b>14</b>

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
<b>Normal:</b>				
De lunes a jueves .....	7,45	14,00	15,00	18,00
Viernes .....	7,45	14,00		
Jornada intensiva (19 de junio al 31 de julio de 1996) .....	7,45	14,00		
Día 24 de diciembre de 1996 .....	7,45	14,00		
Día 20 de marzo de 1996 (almorzados) .....	11,00	14,00	15,00	18,00

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

## Empleados jornada partida

Meses	Días de trabajo			Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a jueves	Viernes y jornada continuada	Día puente		Domingos	Festivos
Enero .....	17 x 8,75	4 x 6,5		174,75	4	3
Febrero .....	17 x 8,75	4 x 6,5		174,75	4	
Marzo .....	13 x 8,75 1 x 6,75	5 x 6,5	18	153,00	5	1
Abril .....	15 x 8,75	3 x 6,5	4	150,75	4	3
Mayo .....	17 x 8,75	5 x 6,5		181,25	4	1
Junio .....	8 x 8,75	12 x 6,5		148,00	5	
Julio .....		23 x 6,5		149,50	4	
Agosto Vacaciones .....					4	1
Septiembre .....	9 x 8,75	12 x 6,5		156,75	5	
Octubre .....	17 x 8,75	3 x 6,5	10-11	168,25	4	2

Meses	Días de trabajo			Total horas mes	Días abonables	
	De lunes a jueves	Viernes y jornada continuada	Día puente		Domingos	Festivos
Noviembre .....	16 x 8,75	4 x 6,5		166,00	4	1
Diciembre .....	14 x 8,75	2 x 5,5 2 x 6,5	26-27	146,50	5	2
Totales .....	1.258	511,5		1.769,50	52	14

## Horario

	Entrada Hora	Salida Hora	Entrada Hora	Salida Hora
Normal:				
De lunes a jueves .....	7,45	13,30	15,00	18,15
Viernes y jornada continuada .....	7,45	14,30		
Días 24 y 31 de diciembre .....	7,45	13,30		
Día 20 de marzo (almorzados) .....	10,00	13,30	15,00	18,15

Vacaciones: Desde 1 al 31 de agosto de 1995.

Jornada intensiva: Desde 17 de junio al 13 de septiembre de 1995.

Notas:

Existen treinta minutos de jornada flexible, con tope mínimo de salida a las dieciocho horas.

Exceso de dos horas treinta minutos según jornada anual, son a disfrutar.

En todos estos horarios están incluidos quince minutos para almorzar.

## Valencia

Fábrica y oficinas con jornada continuada: Horas anuales 1.767.\*

Jornada laboral: De lunes a viernes. Horario: De 6,45 a 15,00 horas.

Días festivos	Puentes
1, 6 y 22 de enero	18 de marzo
19 de marzo	4 de abril
5, 8 y 15 de abril	23, 24, 26, 27, 30 y 31 de diciembre
1 de mayo	
15 de agosto	
9 y 12 de octubre	
1 de noviembre	
6 y 25 de diciembre	

Vacaciones: Agosto.

Descanso del bocadillo: Quince minutos (de 10,00 a 10,15 horas).

Con el horario, fiestas y puentes indicados sobra una hora del cómputo anual. Esta hora se disfrutará en la entrada del día 20 de marzo.

\* Pendiente de la reducción en la negociación del Convenio para 1996.

Señor Bonifacio Villalobos

Meses	Días de trabajo	Sábados de trabajo
Enero .....	20	13, 20 y 27
Febrero .....	21	3, 10, 17 y 24
Marzo .....	19	2, 9, 16, 23 y 30
Abril .....	19	13, 20 y 27
Mayo .....	22	4, 11, 18 y 25
Junio .....	20	1, 8, 15, 22 y 29
Julio .....	23	6, 13, 20 y 27
Agosto .....	Vacaciones	Vacaciones
Septiembre .....	21	7, 14, 21 y 28
Octubre .....	22	5, 19 y 26

Meses	Días de trabajo	Sábados de trabajo
Noviembre .....	20	9, 16, 23 y 30
Diciembre .....	14	14 y 21
Totales .....	221	41

Jornada de lunes a viernes:  $221 \times 7,25 = 1.602,25$  horas.

Jornada de sábados:  $41 \times 4,02 = 164,82$  horas.

Total horas anuales: 1.767,07.

Fiestas y puentes a disfrutar, los mismos que en fábrica.

**23958** RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (COLEBEGA, S. A.).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» (COLEBEGA, S. A.) (código de Convenio número 9010632), que fue suscrito con fecha 11 de septiembre de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 acuerda:

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, 14 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.