

Tareas que coordina:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

16659 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima» (número de código: 9006662), que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 de Trabajo 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, 3 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FUNDITUBO, S. A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto del Convenio.*

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Funditubo, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de acuerdo con el contenido de los capítulos siguientes.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicios en «Funditubo, Sociedad Anónima», con exclusión de los que, dentro de la clasificación de la empresa, pertenecen a la categoría denominada «Cuadros», salvo que éstos expresamente soliciten su inclusión.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio es de aplicación en el centro de trabajo de «Funditubo, Sociedad Anónima», en Nueva Montaña (Cantabria) y en todas las Delegaciones de la Sociedad.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 1997 y finalizando el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 5. *Garantía personal.*

En caso de existir algún o algunos trabajadores que tuvieran reconocido escalón superior al de su puesto de trabajo u otras condiciones personales que resultasen superiores en su conjunto y cómputo anual a las que para el escalón del puesto se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordase, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y

compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Artículo 8. *Interpretación del Convenio.*

La interpretación de este Convenio sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción laboral, se llevará a efecto por la propia Comisión deliberadora del mismo, constituida en Comisión interpretadora. Esta Comisión interpretadora se reunirá a petición de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de cinco días, con la presentación del orden del día sobre asuntos a tratar.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a la legislación vigente.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, el Comité de empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo y su racionalización.

Artículo 10. *Definición de puesto de trabajo.*

Se entiende por puesto de trabajo el conjunto de funciones o tareas que tiene que desempeñar un trabajador y que pueden ser calificadas independientemente de las de otros puestos, y que son definidas por la Dirección.

La Dirección de la empresa dispone la descripción de todos y cada uno de los puestos de trabajo del personal afectado por este Convenio. En esta descripción se contemplan las funciones a desempeñar y las exigencias requeridas para el desempeño de las mismas. Se informará adecuadamente de la descripción de su puesto de trabajo al titular del mismo.

Las consignas de cada puesto de trabajo, incluidas en los manuales de autocontrol, forman parte de la descripción de los mismos.

Artículo 11. *Cambios de puesto de trabajo.*

1. Los cambios de corta duración, para atender necesidades del servicio, serán realizados por mandos del Departamento (considerando la fábrica de «Funditubo, Sociedad Anónima», como un solo Departamento).

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de las reclamaciones individuales del personal afectado, elevarán a la Dirección aquellos casos en que, a su juicio, exista arbitrariedad, para estudiar conjuntamente los problemas que hayan podido producirse y buscar soluciones para su corrección.

2. Cuando por necesidades de organización del trabajo sea preciso que algún o algunos trabajadores dejen de prestar servicio en su puesto de trabajo habitual y este cambio sea de larga duración, el trabajador o trabajadores afectados pasarán a ocupar el puesto designado, percibiendo, mientras dure esta situación, los emolumentos correspondientes al escalón ocupado si éste fuera superior.

Desaparecidas las causas que motivaron el cambio, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo.

Admitiendo que el hecho de ocupar un puesto de escalón superior no debe constituir un sistema de promoción por no ajustarse a lo establecido en este Convenio sobre este punto, si un trabajador hubiese ocupado un puesto de escalón superior durante cuatro meses de modo ininterrumpido, éste consolidará el escalón de dicho puesto a título personal. Si lo hubiese ocupado durante un período de seis meses alternos dentro del año en curso se producirá la consolidación del escalón del puesto cuando, a criterio del Jefe de Departamento contrastado éste con los responsables de los relevos a los cuales haya pertenecido el trabajador, quede acreditada su aptitud para el desempeño continuado del mismo.

3. En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad temporal, permisos, excedencias forzosas y vacaciones, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado,

sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto ocupado, pero sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

Si desaparecidas las causas, el titular no se incorpora a su puesto de trabajo en los plazos legales, será de aplicación lo indicado en el apartado 2).

4. Amortización del puesto de trabajo:

Se entiende por amortización del puesto de trabajo la desaparición del mismo por el cese de la actividad laboral que se venía desarrollando en el mismo, total o parcialmente.

El personal afectado será acoplado a otros puestos acordados con su capacidad profesional, adaptándose al régimen horario del nuevo puesto, siempre que ello no suponga promoción. Cuando en esta situación se encuentren varios trabajadores se procederá a la selección del candidato más adecuado mediante la aplicación de las pruebas requeridas por el perfil del puesto. Esta selección se hará de acuerdo con los artículos 14 y 15 del Convenio.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente, antes de proceder a los cambios especificados en los apartados 2 y 3 del alcance de la medida, las razones que la impulsan y el personal afectado.

Artículo 12. *Traslado de Oficiales a puestos Especialistas.*

Cuando por desaparición de un oficio determinado sea preciso efectuar traslados de Oficiales que ocupan puestos de su categoría a otros puestos propios de Especialistas se procederá de la forma siguiente:

a) La Dirección informará, previamente, a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que dan lugar a estos traslados.

b) Cumplido el trámite del párrafo anterior, la Dirección dispondrá el traslado mediante escrito dirigido al interesado, haciendo constar el puesto al que va destinado y dándole un plazo de quince días para que opte por la aceptación del traslado. Una vez aceptado el mismo, el trabajador tendrá tres meses de adaptación de su nuevo puesto.

c) En el caso de que el trabajador estuviese conforme con el traslado, percibirá una indemnización de 16.870 pesetas por año de servicio en la empresa.

d) El trabajador podrá impugnar la decisión de la forma legalmente establecida en un plazo de quince días. Si resultasen injustificadas las causas del traslado, al trabajador afectado se le reintegrará inmediatamente a su puesto de origen, percibiendo en este caso una indemnización de 9.862 pesetas por cada mes o fracción que haya estado en su nuevo destino.

No obstante lo antedicho, ambas partes acuerdan que, si por necesidades técnicas u organizativas fuera necesario efectuar traslados de oficiales a puestos propios de especialista, las personas afectadas por esta medida organizativa no superarán el número de cuatro durante la vigencia del Convenio.

Las personas afectadas percibirán las indemnizaciones previstas en este artículo y conservarán a título personal su escalón de calificación, siéndoles de aplicación en lo sucesivo lo establecido en el artículo 11 del Convenio (cambios de puestos de trabajo).

Artículo 13. *Valoración de tareas.*

La valoración de tareas se efectuará por una Comisión Paritaria, constituida por tres miembros designados por el Comité de Empresa y otros tres designados por la Dirección.

CAPÍTULO III

Ingresos y promociones

Artículo 14. *Criterios de contratación.*

Quando sea necesario cubrir puestos de trabajo, bien por vacantes o por creación de nuevos puestos de trabajo, la Dirección informará a los representantes del personal del número de puestos a cubrir y sus características para que puedan exponer sus sugerencias, dirigiéndose a la contratación de personal en todo caso, por las normas vigentes.

Antes de proceder a la contratación exterior, se agotarán todas las posibilidades de cubrir vacantes o plazas de nueva creación con personal de la empresa, tanto del centro de trabajo de Nueva Montaña como de las distintas Delegaciones de la Sociedad, con las siguientes prioridades:

a) Personal excedente del propio centro de trabajo o Delegaciones de igual o superior escalón.

b) Por convocatoria entre el personal del Centro de Nueva Montaña o la correspondiente Delegación.

c) Personal de otro centro o sociedad perteneciente al grupo.

Agotadas estas posibilidades, se procederá a la contratación exterior.

Tendrán prioridad para ocupar puestos de nueva creación o vacantes aquellos trabajadores que hubieran desempeñado puestos similares con carácter eventual y reúnan las condiciones mínimas exigidas y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 15. *Promociones y ascensos.*

Se define como promoción o ascenso el cambio de un escalón (o categoría, en su caso) a otro superior. Se podrá producir por alguna de las causas siguientes:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo de forma tal que modifiquen las calificaciones previamente asignadas.

b) Por cobertura de vacantes que puedan proceder por la creación de nuevos puestos de trabajo o por la baja del titular en alguno de los puestos existentes y que, a criterio de la Dirección, deban ser cubiertas.

Artículo 16. *Tribunales calificadoros para promociones.*

Estos Tribunales calificadoros estarán compuestos por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por los representantes del personal, de los cuales al menos uno tendrá categoría igual a la del puesto a cubrir. Los otros dos miembros serán nombrados por la Dirección de la empresa.

Artículo 17. *Trabajos de categoría superior.*

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nuevo escalón, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Artículo 18. *Personal incapacitado.*

En el caso de personal incapacitado para el desarrollo de su trabajo habitual y confirmada esta situación por el Médico de Empresa, se estudiará la posibilidad de asignar otro puesto de trabajo al personal afectado. En el caso de incapacidad permanente total, una vez reconocido este hecho, en forma definitiva, por el organismo correspondiente, y no pudiendo dar al trabajador otro puesto de trabajo, se establece una indemnización única de 2.500.000 pesetas (igual valor en 1997, 1998 y 1999).

CAPÍTULO IV

Jornada y horarios

Artículo 19. *Jornada anual.*

Durante los años 1997, 1998 y 1999 la jornada de trabajo para el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de 1.768 horas de trabajo efectivo, no siendo computables los períodos de vacaciones.

Una vez conocido el calendario oficial de fiestas del año, se reunirá el Comité de empresa con la Dirección para distribuir las horas anuales pactadas.

Artículo 20. *Jornada intensiva.*

La jornada intensiva regirá del 1 de julio al 31 de agosto y los viernes del 15 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre para toda la sociedad.

Durante este período, el personal afectado trabajará en horario de ocho a catorce horas treinta minutos. Se establecerá un calendario para el resto del año, a fin de completar las horas de trabajo efectivo anual.

Esta jornada no será de aplicación en la Dirección de Gestión Comercial y Auditor Parque de Expediciones.

Artículo 21. *Calendario de trabajo a turnos.*

El calendario laboral para el año 1996 será el reflejado en el anexo I.

Artículo 22. *Descanso durante la jornada.*

El descanso para el trabajo, que se presta ininterrumpidamente durante ocho horas, será de veinte minutos, los cuales se abonarán como trabajo efectivo.

Artículo 23. *Vacaciones.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio se disfrutarán vacaciones en proporción a los días trabajados durante el año natural en curso.

Todos los trabajadores tendrán veinticuatro días laborables de vacaciones, que se disfrutarán preferentemente en época estival (junio/septiembre). La consideración de día laborable vendrá determinada por el calendario que para cada modalidad de horario se haya establecido previamente, cualquiera que sea el número de horas/día que lo integren.

Tratando de compensar las molestias ocasionadas por necesidades de la empresa, que puedan hacer distribuir las vacaciones a lo largo de todo el año, se establecen las siguientes bonificaciones para el personal que deba disfrutarlas fuera del período estival, siempre y cuando no sea a petición del trabajador:

Meses de mayo y octubre: Un día de bonificación.
Resto del año fuera de la época estival: Dos días de bonificación.

Para tener derecho a estas bonificaciones, serán condiciones imprescindibles las siguientes:

1. Que las vacaciones se disfruten dentro de los períodos bonificables.
2. Cuando las vacaciones coincidan en dos períodos de distinta bonificación, se aplicará la que corresponda al período en que se disfrute la mayor parte de ese período vacacional.
3. Los trabajadores sujetos a jornada partida podrán disfrutar de dos de sus días de vacaciones de forma fraccionada, es decir, en cuatro medios días, previo acuerdo con la Dirección.

CAPÍTULO V

Conceptos retributivos

Artículo 24. Pago de las retribuciones.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales. El pago de los mismos se efectuará el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos variables (turnos, primas, nocturnos, festivos, horas extraordinarias, etc.) se computarán del 16 del mes anterior al 15 de aquel en que se efectúa el pago, abonándose completos los conceptos fijos (salarios, antigüedad, etc.), regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir durante el citado período como consecuencia de bajas por enfermedad, accidente, etc.

Artículo 25. Salarios de Convenio.

Los salarios de los trabajadores incluidos en la valoración de tareas serán los que para cada escalón se especifiquen en el anexo II.

Los trabajadores no incluidos en la valoración de tareas, denominados genéricamente Empleados No Valorados (ENV) percibirán un salario quince meses (obtenido de la suma de los anteriormente existentes salario convenio, o de escala, y salario complementario fijados en el Convenio de 1994) cuya evolución será el resultado de la aplicación del porcentaje de incremento salarial pactado en tablas, es decir el 3,5 por 100, a los primeros 3.000.000 de dicho salario quince meses.

Artículo 26. Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá el número de quinquenios a que tenga derecho y en cuantía que se detalla en el anexo I.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del 1 de enero del año en que se cumple cada quinquenio.

Artículo 27. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo I.

Las medias pagas de marzo y septiembre se abonarán, asimismo, a todo el personal en la cuantía reflejada en el anexo I.

Las pagas de junio y diciembre se prorratearán por semestres naturales del año en que se otorguen y las medias pagas de marzo y septiembre se prorratearán por semestres inmediatamente anteriores a la fecha de su devengo.

Todas las pagas serán incrementadas en el importe de los quinquenios correspondientes. Estas pagas extraordinarias serán abonadas a todo el personal con la nómina del mes correspondiente, excepto la de diciembre, que se abonará el día 20 de dicho mes.

Todas las pagas extraordinarias serán devengadas en proporción al tiempo de alta en la empresa.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá las pagas extraordinarias en su totalidad.

Artículo 28. Prima del personal incluido en la Valoración de Tareas.

Para el cálculo de la prima de producción a percibir por el personal incluido en la Valoración de Tareas (obreros y empleados), se tomará como base el salario/hora que para cada escalón figura en el anexo I del presente Convenio:

1.º) El cálculo de la prima se hará de acuerdo con las ecuaciones que se especifican en los anexos III y IV.

2.º) El cálculo de los tubos buenos se hará sobre los tiempos útiles de fabricación, considerándose como tales también los dedicados a:

- a) «Picado» de lanza, cualquiera que sea su duración.
- b) Arreglo del labio de cuchara de máquina, cualquiera que sea su duración.
- c) Cambio de coquillas, hasta DN 300 inclusive, cuando dicho cambio sea dentro del mismo diámetro, cualquiera que sea su duración.
- d) Cambio de mordazas de extracción, cualquiera que sea su duración.
- e) Extracción de tubos rotos dentro de la coquilla, cualquiera que sea su duración, excepto cuando la rotura se haya producido por avería anterior.
- f) Regulación de la rotación, traslación de máquina, vuelco de cuchara y brazo, puesta automática de machos, así como regulación de temperatura de refrigeración de máquina, cualquiera que sea su causa y duración.
- g) Cualquier parada, aunque la causa sea diferente a las ya específicas, que tenga un tiempo de duración igual o inferior a diez minutos.

Todos los tiempos improductivos o de paradas por causas distintas a las señaladas no se considerarán, a efectos de prima, como tiempos útiles de fabricación.

En todos los tiempos improductivos, o de parada por causas distintas a las ya especificadas, se destinará el personal siempre que ello sea posible, a la realización de otros trabajos, abonándosele ese tiempo a no control al 15 por 100 de prima. Si esto no fuera posible, se abonará exclusivamente el salario de escalón.

3.º) Cuando se produzcan modificaciones de las instalaciones, como consecuencia de cambios tecnológicos en el proceso productivo que ocasionen variaciones de la productividad (tubos útiles por hora) se procederá a la modificación de las tablas de prima, para los diámetros correspondientes, a petición de cualquiera de las dos partes firmantes del Convenio. A ese fin se creará una Comisión Paritaria.

Durante el proceso de negociación de modificación de las tablas se abonará, para los diámetros correspondientes, el porcentaje medio de los tres meses anteriores a la petición.

Artículo 29. Plus nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas de un día y las seis horas del siguiente. Se fija este plus nocturno de acuerdo con la escala reflejada en el anexo I.

Artículo 30. Plus turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad por hora de trabajo efectiva realizada en esas condiciones de la siguiente cuantía:

Valor en 1997 = 23,57 pesetas/hora

Artículo 31. Plus festivo.

Se considera trabajo festivo el realizado en domingos y fiestas. Se fija este plus festivo de acuerdo con la escala reflejada en el anexo I.

Artículo 32. Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los puestos de trabajo queda incluida en la Valoración de Tareas.

Se abonará un plus que complemente la compensación ya comprendida en dicha Valoración de Tareas a los trabajadores que ocupen puestos de trabajo ya calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, o aquellos que pudieran ser calificados como tales en el futuro.

El valor del plus por hora de trabajo y punto reconocido del puesto será para 1997 de 18,42 pesetas.

Artículo 33. Prima de asistencia.

Se establece una prima por cada día de asistencia al trabajo (valor en 1997: 107 pesetas).

Artículo 34. Garantías escalón medio.

Al llegar el 1 de enero de cada año se comprobará el escalón en que se encuentra encuadrado todo el personal que cumpla sesenta años, a fin de determinar si coincide, como mínimo, con el escalón medio ponderado en que haya estado encuadrado a lo largo de su vida laboral desde que se implantó el sistema de Valoración de Tareas.

En el caso de que el escalón medio ponderado resulte superior al que tenga en esa fecha, será aquél el que se le reconozca, a efectos de salario, desde la fecha en que cumpla la indicada edad.

Se exceptúan los trabajadores cuyo descenso de escalón haya sido motivado por sanción, salvo que ésta se haya producido hace más de cinco años, o aquellos que tengan reconocida una incapacidad permanente por la que hayan percibido pensión o indemnización.

En los casos en que la fracción sea inferior a 0,5 y no ascienda de escalón, se les garantiza la subida de un escalón. En los demás casos, se redondeará hacia abajo o hacia arriba, según que la fracción sea inferior o superior a 0,5.

Esta garantía afecta sólo a sueldo o salario, pero no a la prima que se cobrará según escalón del puesto de trabajo.

Artículo 35. Participación en beneficios.

En el mes de abril se percibirá en concepto de participación en Beneficios, por todo el personal incluido en este Convenio, la cantidad de 34.735 pesetas.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a los importes que para las mismas figuran en el anexo II.

Se faculta al Comité de Empresa para conocer las causas de todas las horas extraordinarias que se vayan a realizar, siempre que sea posible.

En ningún caso se podrá sobrepasar el límite legal establecido para cada trabajador.

El Comité de Empresa recibirá información mensual sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Se entenderá por horas extraordinarias estructurales a las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los servicios continuos se consideran horas estructurales las realizadas en festivos, según el calendario de relevos.

En el caso de horas extraordinarias no estructurales, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio o el cobro de las horas extraordinarias.

Artículo 37. Retribuciones años 1998 y 1999.**Para 1998:**

Las retribuciones del año 1998 serán actualizadas aplicando el incremento del porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 1998.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 1998 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

Para 1999:

Las retribuciones del año 1999 serán actualizadas aplicando el incremento del porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para el año 1999.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) oficial registrase al 31 de diciembre de 1999 un crecimiento superior o inferior al previsto, se efectuará una revisión salarial equivalente al aludido desvío que servirá de base de partida para el cálculo de las retribuciones del año siguiente.

El posible «pago de atrasos» por desvío de IPC, tanto en el año 1998 como en el año 1999, si procediera, se abonará con efectos 1 de enero de cada uno de los años correspondientes.

CAPÍTULO VI**Salud laboral y formación****Artículo 38. Salud laboral.**

Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores, mediante la mejora de las condiciones de trabajo. Ambas partes consideran necesario mantener y potenciar una política que, dentro de lo razonablemente posible, se oriente a la finalidad citada.

Dicha política se concreta, entre otras cosas, en los puntos siguientes:

1) La empresa elaborará anualmente un plan de seguridad y salud laboral con determinación de los objetivos dirigidos a prevenir los riesgos laborales y a mejorar las condiciones de trabajo, con determinación de un presupuesto económico.

2) Finalizado el plazo de vigencia de este programa, la Dirección entregará al Comité de empresa una Memoria anual con especificación de los objetivos alcanzados.

3) La Dirección facilitará al Comité de Empresa información sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo así como la formación y orientación que fuera necesaria al personal para evitar dichos riesgos.

4) Cualquier miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá derecho a solicitar:

a) Toda la información que requiera el desempeño de sus funciones.

b) Visitar cualquier lugar e instalación del centro de trabajo para examinar las condiciones de seguridad e higiene de los mismos.

c) Acceso a las comunicaciones, informes y requerimientos de órganos de la Administración Pública que envía a la Dirección y esté relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual tendrán libre acceso a la empresa los funcionarios de los organismos públicos competentes en la materia.

5) La Dirección informará al Comité de Empresa de:

a) Los resultados técnicos globales, no nominativos de los seguimientos médico-laborales de los trabajadores que realicen los Servicios Médicos propios o subcontratados por la empresa.

b) Cada trabajador recibirá de la Dirección información individualizada de los resultados de las valoraciones ambientales de sus puestos de trabajo y serán reflejados en la descripción de funciones realizadas.

Asimismo, el trabajador recibirá, a través del Servicio Médico, información de los datos de su reconocimiento médico.

6) En cada una de las secciones del centro de trabajo se llevará un registro anual de los diferentes agentes ambientales que puedan afectar a la salud de los trabajadores y, en particular, ruido, frío, calor, corrientes de aire, humedad y agentes químicos que aparezcan en el ambiente de trabajo.

7) En colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, la Dirección incluirá en el Programa de Formación Anual cursos de Seguridad dirigidos a los trabajadores e impartidos por la empresa o por cualquier otro organismo ajeno a la misma.

8) Cuando la sociedad vaya a realizar una inversión en nuevas instalaciones o modificación de las existentes, un miembro del Comité de Seguridad e Higiene, en representación de los trabajadores, podrá, antes de proceder a realizar la inversión, dar sus sugerencias en cuanto a medidas de seguridad a incluir en dicha inversión.

Artículo 39. Formación.

La rápida evolución tecnológica exige actualizar permanentemente las capacidades y habilidades del personal, a todos los niveles, como garantía de la competitividad de la empresa y consecuentemente de su futuro.

Con dicho fin, la Dirección establecerá el plan de formación anual, que presentará al Comité de Empresa para conocer su opinión sobre su contenido. Se mantendrán reuniones periódicas para el seguimiento de dicho plan.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En la segunda circunstancia el tiempo de formación será retribuido con 1.500 pesetas/hora, en concepto de «ayuda a la formación» (igual valor en 1997, 1998 y 1999).

CAPÍTULO VII

Previsiones sociales

Artículo 40. Seguro de vida o invalidez.

El Seguro de vida o invalidez, con cargo a la empresa, tiene por objeto garantizar un capital a todo el personal que cumpla las condiciones reflejadas en la correspondiente póliza, a disposición de los interesados, y para las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de invalidez permanente absoluta.

Se beneficiarán todos los trabajadores en alta en la empresa.

Artículo 41. Incapacidad temporal.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por la Seguridad Social y confirmada ésta por el Médico de Empresa, como consecuencia de enfermedad común o accidente laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento salarial de acuerdo con la siguiente escala de absentismo:

- Hasta el 4 por 100 de absentismo:

Enfermedad:

Del cuarto al vigésimo día, el 85 por 100.

Del vigésimo primero en adelante, el 100 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

- Del 4,01 al 5 por 100:

Enfermedad:

Del cuarto al vigésimo día, el 80 por 100.

Del vigésimo primero en adelante, el 85 por 100.

Accidente laboral:

100 por 100 desde el primer día.

Estos índices de absentismo se refieren a la media de absentismo, derivado de enfermedad más accidente, de los doce meses anteriores al producirse la baja del trabajador por estas causas.

El complemento a abonar se refiere al salario fijo, antigüedad y prima de producción.

La limitación económica derivada del valor del índice de absentismo no será de aplicación a la situación de Incapacidad Temporal (IT) a partir del tercer mes.

Artículo 42. Bolsa de vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio se sortearán diez bolsas de vacaciones entre los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo.

Se fija una cuantía de 35.100 pesetas netas para cada beneficiario, entendiéndose como tal, además del trabajador, cada uno de los familiares que constituyan la unidad familiar y sean menores de edad.

Para los hijos de edades comprendidas entre los dos y seis años sólo se abonará el 50 por 100, no teniendo derecho a cantidad alguna los menores de dos años.

Quedará eliminado del sorteo el personal que ya haya disfrutado de estas bolsas en años anteriores.

Artículo 43. Becas de estudio.

Se mantiene el actual sistema de ayudas estudio para trabajadores e hijos de trabajadores incluidos en este Convenio, asignando la cantidad de 500.000 pesetas (igual valor en 1997, 1998 y 1999), y manteniendo los criterios existentes para las ayudas. La Comisión Paritaria estudiará, si fuera necesario, la variación del actual Reglamento.

Artículo 44. Anticipos vivienda.

La concesión de anticipos para la construcción, compra o reparación de viviendas se regirán por las normas establecidas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

La cantidad total destinada para estos anticipos será de 3.000.000 de pesetas (igual valor en 1997, 1998 y 1999), con posibilidad de ser incrementada en un 15 por 100, según las necesidades.

Artículo 45. Reglamento de Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entendiéndose por remuneración salario y prima de producción (al 15 por 100), por los días naturales que se indican y por las siguientes causas:

	Fallecimiento	Enferm. grave	Hospital c/interv.	Hospital s/interv.	Interven. s/hospit.	Matrimonio	Nacimiento (hijo)
Cónyuge.	5	4	Hasta 4 días.	Hasta 4 días.	1	15	—
Hijo.	3	3	Hasta 3 días.	Hasta 3 días.	1	1	3
Hijo político.	2	2	1	1	—	—	—
Padre.	3	3	Hasta 2 días.	Hasta 2 días.	1	1	—
Padre político.	2	2	1	1	—	—	—
Hermano.	3	2	1	1	—	1	—
Hermano político.	2	2	1	—	—	1	—
Abuelo.	2	2	—	—	—	—	—
Abuelo político.	2	2	—	—	—	—	—
Nietos.	2	2	1	—	—	—	—
Tíos.	1	—	—	—	—	—	—
Concuñados.	1	—	—	—	—	—	—

- Excepto partos de hermanas y reconocimientos médicos.

- Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Se acuerda que los permisos incluidos en el cuadro anterior se ampliarán en un día, cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 75 kilómetros y menos de 250 kilómetros, en dos días más cuando sea necesario realizar un desplazamiento de más de 250 kilómetros.

- El tiempo necesario para exámenes de estudios oficiales.

CAPÍTULO VIII

Acción sindical

Artículo 46. Secciones Sindicales.

Se entiende por Sección Sindical de empresa al conjunto de trabajadores de su plantilla afiliados a una misma Central Sindical.

Toda Central Sindical legalmente constituida tiene derecho a organizar una Sección Sindical reconocida por la Dirección, de acuerdo con lo indicado en la Legislación al efecto.

Este reconocimiento lleva aparejados los derechos y obligaciones contempladas por la legislación vigente.

Igualmente, los componentes de las Secciones Sindicales que obtengan representación en el Comité de Empresa dispondrán, en su conjunto, hasta un máximo de dieciséis horas de permiso retribuidas al mes. El uso de estas horas no será compatible con las que correspondan a los miembros de la Sección Sindical por su condición de miembros del Comité de Empresa.

Si existen necesidades de formación, adecuadamente justificadas, se podrán conceder horas retribuidas suplementarias.

Artículo 47. Comités de Empresa.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser utilizadas las veintiocho horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa para la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, o cualquier otra actividad de carácter sindical.

Cláusula adicional.

Para el personal sometido a valoración de tareas se efectuará el abono de los sueldos y salarios pactados mediante el cálculo y aplicación del sistema de «salario hora», lo cual determinará diferencias entre sueldos y salarios que figuren en el texto del presente Convenio, y los que consten en la nómina o recibo individual de pago de haberes de cada mes, siendo no obstante idéntica la cantidad a percibir a lo largo del año por uno y otro sistema.

Los valores resultantes del cálculo del sistema «salario hora» son los que figuran en las tablas que como anexo I quedan unidas al texto Convenio.

Fórmula de cálculo de la retribución anual en salarios, primas y pagas extras:

$$Ra = Ha \cdot Sh + Ha \cdot Sh \cdot Cp + \frac{Ha \cdot Sh \cdot 3}{12}$$

En la que:

Ha = Horas/año (1.960).

Sh = Salario/hora.

Cp = Coeficiente o porcentaje de prima de producción.

Ra = Retribución anual.

El fijo del mes se calcula de la forma siguiente:

$$FM = \frac{Ha \cdot Sh}{12}$$

En donde:

FM = Fijo mes.

Disposiciones finales.

1. Este Convenio anula y sustituye a todos los pactados anteriormente, quedando denunciado automáticamente el día 1 de noviembre de 1999.

2. Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

3. En lo no contemplado en este Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior de «Funditubo, Sociedad Anónima», y las disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

Tabla salarial. Año 1997

Escala		Salario día Pesetas	Salario hora Pesetas	Nocturno hora Pesetas	Festivo hora Pesetas	Fijo mes Pesetas	Paga extra Abril/octubre Pesetas	Paga extra Julio/diciembre Pesetas	Quinquenio hora Pesetas
O	E								
2	6	3.889,91	724,40	126,69	432,00	118.318	59.159	118.318	21,85
3	7	3.972,63	739,80	129,38	441,18	120.834	60.417	120.834	21,85
4	8	4.045,08	753,29	131,74	449,23	123.038	61.519	123.038	21,85
5	9	4.118,08	766,89	134,12	457,34	125.258	62.629	125.258	21,85
6	10	4.198,49	781,86	136,74	466,27	127.704	63.852	127.704	22,36
7	11	4.278,23	796,71	139,33	475,13	130.130	65.065	130.130	22,36
8	12	4.356,09	811,21	141,88	483,77	132.498	66.249	132.498	22,36
9	13	4.433,75	825,67	144,40	492,39	134.860	67.430	134.860	22,36
10	14	4.514,17	840,65	147,02	501,32	137.306	68.653	137.306	22,70
11	15	4.591,82	855,11	149,54	509,95	139.668	69.834	139.668	22,70
12	16	4.671,91	870,02	152,15	518,85	142.104	71.052	142.104	22,70
13	17	4.782,25	890,57	155,75	531,10	145.460	72.730	145.460	23,27
	18	4.889,82	910,60	159,26	543,04	148.732	74.366	148.732	23,27
	19	4.997,67	930,69	162,76	555,03	152.012	76.006	152.012	23,27
	20	5.105,29	950,73	166,27	566,97	155.286	77.643	155.286	23,27
	21	5.215,77	971,30	169,87	579,25	158.646	79.323	158.646	23,27
ENV				173,43	591,41				24,33

ANEXO II

Valor en pesetas de la hora extra. Año 1997

Escala		Número de quinquenios									
O	E	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	6	1.269	1.320	1.372	1.422	1.474	1.524	1.576	1.627	1.677	1.729
3	7	1.297	1.347	1.399	1.449	1.500	1.552	1.602	1.654	1.705	1.756
4	8	1.320	1.371	1.422	1.473	1.524	1.576	1.626	1.677	1.728	1.779
5	9	1.344	1.394	1.446	1.497	1.548	1.599	1.650	1.701	1.753	1.803
6	10	1.370	1.422	1.475	1.527	1.579	1.631	1.684	1.736	1.788	1.840
7	11	1.396	1.448	1.500	1.553	1.605	1.657	1.709	1.762	1.814	1.866
8	12	1.421	1.474	1.526	1.579	1.630	1.683	1.735	1.788	1.839	1.891
9	13	1.447	1.499	1.551	1.603	1.656	1.708	1.760	1.812	1.865	1.917
10	14	1.473	1.526	1.579	1.632	1.686	1.738	1.792	1.844	1.898	1.950
11	15	1.498	1.552	1.604	1.658	1.710	1.764	1.816	1.870	1.922	1.976
12	16	1.524	1.578	1.631	1.684	1.737	1.790	1.843	1.896	1.949	2.002
13	17	1.560	1.615	1.669	1.724	1.778	1.833	1.886	1.941	1.995	2.050
	18	1.604	1.659	1.712	1.767	1.821	1.876	1.931	1.985	2.039	2.093
	19	1.643	1.698	1.753	1.807	1.862	1.916	1.970	2.024	2.079	2.133
	20	1.682	1.736	1.791	1.844	1.899	1.953	2.008	2.062	2.117	2.170
	21	1.722	1.775	1.830	1.884	1.939	1.993	2.048	2.101	2.156	2.210

ANEXO III

Constantes para el cálculo de la prima de producción. Año 1997

Máquina	DN	Cadencia base (1)	IDN	CDN	Punto cero
M3	100	80,5	0,48	12,64	40
	125	79,5	0,50	11,53	39
	150	84,0	0,52	7,60	37
	200	77,0	0,55	8,93	37
	250	67,5	0,60	10,78	33
	300	64,0	0,65	9,68	33
M2	250	49,0	0,76	14,04	29
	300	46,0	0,80	14,48	24

Máquina	DN	Cadencia base (1)	IDN	CDN	Punto cero
MI	350	46,5	0,91	8,97	21
	400	45,0	0,99	6,73	20
	450	40,5	1,07	7,95	18
	500	38,5	1,25	3,16	16
	600	32,5	1,43	4,81	14

(1) Para el año 1997 se ha asignado al cumplimiento de las cadencias objetivo del presupuesto una prima de 51,28 por 100.
Al inicio de los años 1998 y 1999 se asignarán las primas objetivo correspondientes al cumplimiento de los presupuestos de esos años. El criterio para calcular el porcentaje será el mismo que en 1997.

ANEXO IV

Cálculo de la prima

Tenemos para cada diámetro:

$$\% P_{DN} = \% P_{CV DN} + \Delta \% P_{DN}$$

$\% P_{DN}$ = Prima para el diámetro DN.

$\% P_{CV DN}$ = Prima Control Visual para el diámetro DN.

$\Delta \% P_{DN}$ = Variación de la prima por tubos cementados y diámetro DN.

a) Prima Control Visual.

$$\% P_{CV DN} = C_{DN} + I_{DN} \times TH$$

$$\% P_{DN} = 0$$

$\% P_{CV DN}$ = Porcentaje prima DN.

TH_{DN} = Tubos Buenos/Hora DN.

C_{DN} = Constante que depende de DN.

I_{DN} = Constante que depende de DN.

$TH_{Min DN}$ = Constante que depende de DN.

Para: $TH_{DN} > TH_{Min DN}$ sobre el relevo.

Para: $TH_{DN} < TH_{Min DN}$ sobre el relevo.

b) Prima de Tubos Cementados: Para los tubos rechazados/aceptados después de Control Visual se realiza una corrección de Prima según la siguiente ecuación:

$$\Delta \% P_{DN} = I_{DN} \times N_{DN}/H$$

N_{DN} = Número de tubos aceptados/rechazados del diámetro DN en el día.

H = Número de horas de marcha en el día en todos los diámetros (es decir $8 \times$ número de máquina).

La corrección $\Delta \% P$ puede ser positiva (altas de calidad) o negativa (rechazo después de cementado).

16660 RESOLUCIÓN de 3 de julio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para Alquiler de Vehículos.

Visto el contenido del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para Alquiler de Vehículos, suscrito el día 12 de mayo de 1997, en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo alcanzado, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Alquiler de Vehículos (FENEVAL), y, de otra parte, por la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT (FETTC-UGT) y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO (FETCOMAR-CC.OO), y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3, en relación con 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para Alquiler de Vehículos en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SECTORIAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA ALQUILER DE VEHÍCULOS

CAPÍTULO I

Naturaleza del Acuerdo y concepto de la Formación Continua

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

Este Acuerdo Sectorial de Formación Continua para Alquiler de Vehículos se suscribe en orden al Acuerdo de Formación Continua, firmado el 16 de diciembre de 1992 por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT y CC.OO por otro, continuado y completado por el II Programa Nacional de Formación Profesional, que impulsa la renovación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El presente Acuerdo lo otorgan, por parte de los empresarios, la Asociación Nacional de Empresas de Alquiler de Vehículos (FENEVAL), por parte de los trabajadores, Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT (FETTC-UGT) y Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO (FETCOMAR).

Al igual que el Acuerdo Nacional de Formación Continua, el presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal, al versar sobre una materia concreta, la cual es la formación continua en las empresas del sector.