

Se concede el Premio Nacional al fomento de la lectura a través de medios de comunicación correspondiente a 1998, a la revista «Leer» y al programa radiofónico «El ojo crítico» de Radio Nacional de España.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 30 de diciembre de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**3601** *RESOLUCIÓN de 26 de enero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del primer Convenio Colectivo de la empresa «Alstom T&D».*

Visto el texto del primer Convenio Colectivo de la empresa «Alstom T&D» (código de Convenio número 9012122), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 26 de enero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «ALSTOM T&D»

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

La representación de la empresa será la designada por la Dirección.

El Comité de Empresa tendrá la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlo, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2. *Objeto y adaptación de la negociación.*

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económico, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «Alstom T&D» en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa radicados en los centros de trabajo antes citados que estén prestando servicios en los mismos en la fecha de entrada en vigor del Convenio o que se contraten durante la vigencia del mismo, excepto:

- a) Personal directivo.
- b) Personal que, pese a estar incluido en el ámbito del Convenio, reciba y acepte la propuesta de la empresa de quedar temporalmente excluido

del Convenio de acuerdo con las condiciones que entre ambas partes se establezcan por escrito.

La empresa podrá hacer este ofrecimiento a:

1. Técnicos titulados.
2. Mandos.
3. Secretarios de alta dirección.
4. Conductores de turismo de alta dirección.

Los acuerdos de exclusión del Convenio tendrán una duración anual y podrán ser prorrogados tácitamente por iguales períodos si no mediara denuncia por cualquiera de ambas partes.

2. El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo con efectos de 1 de abril del año siguiente de aquel en que se solicite su inclusión, procediéndose a regular su salario de la forma siguiente:

a) Se establecerá el salario base y cada uno de los complementos salariales regulados en el Convenio Colectivo en la cuantía que en él se determine para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) En el supuesto de que en el momento de su inclusión en el Convenio existiera diferencia en cómputo global y anual a favor del trabajador, se constituirá un complemento de «mejora voluntaria» por la cuantía de dicha diferencia. La comparación se llevará a cabo exclusivamente por lo que se refiere a las partes fijas del salario, entendiéndose que la valoración de resultados se compensa en cualquier caso con el incentivo que proceda dentro del Convenio.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de treinta y seis meses, contados a partir del 1 de abril de 1998 y hasta el 31 de marzo de 2001.

Si en alguna de las materias se estableciera una vigencia distinta, se señalará expresamente.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará por períodos de un año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de abril de 1998.

Artículo 6. *Denuncia o prórroga.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. *Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.*

Para la interpretación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria que se compondrá de cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, empresa y trabajadores.

Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes:

Por la empresa:

Doña María del Mar Gavín.  
Doña Paquita Armesilla.

Suplentes:

Don Francisco Muñoz.  
Don José Aparicio.

Por los trabajadores:

Don Francisco Pino.  
Don Miguel Ángel Salas.

Suplentes:

Don Ángel Díaz García.  
Don Antonio Guerrero del Campo.

La Comisión designada emitirá informe razonado en cada caso, en el plazo máximo de un mes, siendo su decisión recurrible ante la autoridad administrativa o judicial competente.

#### CAPÍTULO II

##### Ingresos, período de prueba, clasificación y ascensos

Artículo 8. *Ingresos de personal.*

Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la empresa, será necesario exponer durante

una semana, en todos los centros de trabajo, las condiciones del puesto a cubrir, para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité de Empresa.

La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 9. *Período de prueba.*

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Administrativos: Un mes.
- Subalternos: Un mes.
- Profesionales de oficio: Un mes.
- Aprendices: Un mes.
- Peones y Especialistas: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe, en todo caso, el período de prueba.

La clasificación profesional anterior se ajustará como hasta ahora a la descripción existente en el anexo I de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de fecha 29 de julio de 1970.

Se realizará un estudio conjunto para modificar el contenido a que dé lugar, para aplicar el tercer año de vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 10. *Ascensos.*

En la promoción del personal tendrá intervención el Comité de Empresa del siguiente modo:

Anualmente, en el último trimestre de cada ejercicio, la empresa determinará las plazas vacantes.

Se realizarán las pruebas correspondientes a cada plaza.

Una Comisión Paritaria, en la que tendrá representación el Comité de Empresa, realizará la correspondiente valoración.

El Comité de Empresa podrá hacer propuestas sobre ascensos de categoría profesional en los casos que no sean puestos de libre designación por la empresa y según las vacantes que la empresa haya determinado en ese ejercicio. No obstante, quien desee someterse a una prueba de ascenso sin que exista vacante, podrá hacerlo, y, de superarla, tendrá opción a la primera vacante de esa categoría que se produzca.

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiará, si procede, modificar este artículo.

#### Artículo 11. *Revisión de clasificación profesional.*

11.1 Cuando un trabajador/trabajadora, considere que las funciones que desarrolla no se corresponden con su actual clasificación profesional, lo pondrá en conocimiento de su mando directo y/o del Comité de Empresa, que harán llegar la reclamación, debidamente razonada, a la Dirección de la empresa, previo a cualquier otra actuación.

11.2 Durante la vigencia del Convenio Colectivo se realizará un estudio a través de una Comisión formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos de la Dirección, en base a analizar y ver, si procede, actualizar la clasificación profesional a un nuevo sistema, tomando como referencia el Acuerdo Marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal firmado por CC. OO., UGT y CONFEMETAL.

### CAPÍTULO III

#### Jornadas, descansos y licencias

#### Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

12.1 Regla general.—Durante la vigencia del presente Convenio la jornada efectiva de trabajo para los centros a que se refiere el mismo será como se indica a continuación:

- 1998 (de enero a diciembre): Mil setecientas noventa horas.
- 1999 (de enero a diciembre): Mil setecientas ochenta y tres horas.
- 2000 (de enero a diciembre): Mil setecientas setenta y dos horas.

Se elaborarán los calendarios anuales de modo que, respetándose la jornada máxima anual establecida en el párrafo anterior, no se exceda de cuarenta horas semanales de trabajo de lunes a viernes.

12.2 Las horas sobrantes de reducción anual de jornada serán tenidas en cuenta para establecer la jornada de verano, reduciéndose ésta en las horas de salida de los viernes y/o pactar el disfrute de dos o más puentes durante el año.

12.3 Jornada flexible: La jornada flexible se rige por el Reglamento existente. Cualquier modificación que sobre la misma se hiciera necesaria, será estudiada para cada centro de trabajo por una Comisión de cuatro personas, dos representantes del Comité de Empresa y dos representantes de la Dirección, quedando siempre como zona rígida de nueve a quince horas.

Queda exceptuado de esta jornada flexible el personal del centro de Castellana, el directamente relacionado con clientes, el de Delegaciones, el personal obrero de fábrica de San Fernando y el personal de dicho centro actualmente exceptuado.

#### Artículo 13. *Calendarios y horarios.*

Los calendarios se pactarán y establecerán, para cada centro de trabajo, entre el Comité de Empresa y la Dirección.

En base a la jornada anual establecida en el Convenio, anualmente, con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre, se pactará el horario de verano, puentes a disfrutar, fiestas locales y vacaciones.

Dicho acuerdo quedará reflejado en el Calendario Laboral, el cual se expondrá en los tablones correspondientes, debidamente firmado por la Dirección y el Comité de Empresa.

##### Fábrica de San Fernando:

Horario: De siete veinte a quince veinte horas, de lunes a viernes, con excepción de lo que se pacte en cada uno de los años de vigencia de este Convenio para el horario de verano (el cual será reducido).

Queda exceptuado de este horario el personal acogido a jornada flexible, el cual se regirá por el Reglamento de fecha 24 de junio de 1981 y que únicamente será de aplicación para este colectivo.

##### Centro de Castellana, 257:

Jornada de verano (de 15 de junio a 15 de septiembre): Continuada.

Horario: De ocho a catorce quince horas, de lunes a viernes (se podrá modificar el horario de salida por ajuste con la jornada anual).

Resto del año (de 16 de septiembre a 14 de junio): Partida.

Horario: De ocho treinta a catorce horas y de quince treinta a dieciocho treinta horas, de lunes a viernes.

En régimen de jornada partida se establece una flexibilidad de media hora en la entrada (de ocho treinta a nueve horas) y en la hora de comida (de quince a quince treinta horas), de manera que se trabajen diariamente ocho treinta horas.

##### Centro de Vinaroz:

Personal de moldes: De seis a catorce horas, de lunes a viernes.

Resto del personal: De siete a quince horas, de lunes a viernes.

#### Artículo 14. *Política de empleo.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se considera como un objetivo prioritario el mantenimiento de empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose la empresa a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo. Como medidas concretas se plantean, entre otras, las siguientes:

1. Siempre que la carga de trabajo contratada en firme exceda a la capacidad de la Unidad, la Dirección asume el compromiso de solventarla prioritariamente con nuevas contrataciones de personal.

2. En esta línea, las horas extraordinarias quedan supeditadas a situaciones excepcionales.

3. Cuando las circunstancias lo requieran, se contratará a los trabajadores según el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, sobre medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida.

4. La subcontratación de trabajos no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de «Alstom T&D»; solamente cabrá acudir a la subcontratación en el supuesto de que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la Unidad, limitando la subcontratación a trabajos auxiliares, no programados con antelación, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guardan relación directa con la actividad de la unidad (jardinería, seguridad, telefonía y limpieza).

5. Se informará, previamente, de cualquier subcontratación, tanto interna como externa, al Comité de Empresa.

#### Artículo 15. *Bolsa de horas.*

15.1 Cuando las necesidades de la producción o las características del trabajo lo exijan, se podrán establecer jornadas especiales, entendiéndose por tales las que comienzan o terminan en horarios distintos a los establecidos en el artículo 13 del Convenio y Calendario Laboral.

15.2 Se podrá prolongar la jornada de un trabajador, equipo, grupo o sección, compensándose las horas de exceso acumuladas con descansos en días subsiguientes o permisos y también conceder descansos por falta de trabajo, para recuperarlos posteriormente con trabajo efectivo en días laborables con carácter voluntario de acuerdo con el interesado, de modo que no se superen ciento veinte horas al año ni dos al día por productor. En todo caso deberán respetarse los descansos entre jornada y semanal.

15.3 La acumulación o recuperación de horas de la bolsa no se realizará en sábados, domingos, fiestas oficiales o locales, así como en el período establecido para el disfrute de vacaciones.

15.4 El personal que acepte voluntariamente la prolongación de su jornada o el descanso a recuperar posteriormente a que se refiere el apartado 2, percibirá, al prolongar su jornada, la cantidad de 850 pesetas por cada hora realizada, abonada mensualmente.

Al final de cada ejercicio, la empresa abonará al trabajador las horas de la bolsa referentes al artículo 15.2 que se hubieran realizado por encima de la jornada anual pactada en el artículo 13 y que no hubieran sido tomadas como descanso, completando su valor hasta el correspondiente a la hora extraordinaria.

Al final de cada ejercicio el saldo deudor de horas anuales por parte del trabajador deberá ser cero.

15.5 La empresa deberá notificar al trabajador y al Comité de Empresa, para su análisis, las propuestas de jornadas especiales, con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo urgente necesidad, que será de cuarenta y ocho horas.

15.6 En un mismo equipo de trabajo no podrá simultanearse la concesión de permisos a recuperar posteriormente con la realización de horas extraordinarias por parte del personal perteneciente al mismo.

15.7 En todas las secciones donde no haya carga suficiente de trabajo, se trasvasará personal a secciones con carga de trabajo, siempre que lo acredite la profesión del afectado en relación al trabajo a realizar.

15.8 En los casos en que, por razones de la producción, sea necesaria la incorporación de un trabajador que se encuentre de permiso antes de la fecha prevista, la empresa lo comunicará al afectado con cuarenta y ocho horas de antelación.

15.9 El Comité de Empresa recibirá, del 10 al 15 de cada mes, información relativa a permisos y recuperaciones, que incluirá, en cualquier caso, listado nominal de personal afectado que le permita verificar la correcta aplicación de este artículo.

15.10 Los períodos de descanso a recuperar se consideran, con su retribución íntegra a efectos de nómina, como si de presencia se tratara en el puesto de trabajo.

15.11 El personal que, conforme al acuerdo alcanzado, efectúe recuperación de las horas debidas o acumulación de horas o disfrutará posteriormente de no existir medio de transporte facilitado por la empresa, se abonará kilometraje según las normas habituales.

A su vez se concederá la cantidad de 500 pesetas diarias para ayuda de comida.

15.12 La aplicación de jornadas especiales no derivará en períodos de inactividad, justificativos para la presentación de expedientes de regulación de empleo.

15.13 Las discrepancias en el orden objetivo y subjetivo de la aplicación de las jornadas especiales serán sometidas a la decisión de la Comisión de Información y Control.

15.14 La bolsa de horas podrá ponerse en práctica en los siguientes supuestos:

a) Previa demostración al Comité de Empresa del exceso de carga de trabajo a la vez que el déficit de carga constatado permita a lo largo del ejercicio tomar como descanso las horas acumuladas de la bolsa.

b) Previa demostración por la Dirección de que existe un déficit de carga de trabajo, con lo que si el personal, por su cualificación, no pudiera ser pasado a otra sección o departamento, pasaría a tomar las horas precisas como descanso, para posteriormente recuperarlas.

Hecha la propuesta, la Dirección y el Comité procederán a concretar, por acuerdo, los días en que se materialice la puesta en práctica de la bolsa de horas acordada.

#### Artículo 16. *Cargas de trabajo y subcontratación.*

Se crea una Comisión de la que formarán parte dos miembros por el Comité de Empresa para desempeñar las siguientes funciones:

A) Recibir información trimestral sobre las cargas de trabajo (firmes y provisionales) correspondientes a la Unidad.

La información se facilitará por escrito y versará detalladamente sobre:

Productos/proyectos.

Capacidad correspondiente a las cargas.

Trabajadores necesarios por secciones afectadas.

Calendario de desarrollo.

Calendario de entregas.

Cuando las circunstancias lo requieran, la Comisión podrá solicitar de la Dirección información complementaria.

Sistemáticamente la Comisión se reunirá la penúltima semana del mes que corresponda.

B) Conocer el volumen de carga que la empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada subcontratación.

#### Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias se justificará mensualmente al Comité de Empresa entregándole una relación de horas extraordinarias en los centros de trabajo, los trabajadores afectados por las mismas y su distribución temporal.

Se respetará la voluntariedad de los trabajadores para su realización.

La cantidad de horas extraordinarias, en cómputo anual, no podrá superar las setenta horas por trabajador, no computándose en este límite aquellas que fueran necesarias para labores derivadas de catástrofes y de fuerza mayor debidamente justificadas.

Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:

Económica: Consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria, calculada con un incremento del 75 por 100 sobre la hora ordinaria como se venía haciendo.

El abono de dichos horas se podrá acordar entre las partes, fijándose una compensación del 1,75 (respetando un descanso mínimo de una hora por cada hora extraordinaria) y abonándose en metálico el resto (0,75).

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio no serán sustituibles por compensación económica.

La fecha de disfrute de vacaciones será establecida en el calendario laboral por el Comité de Empresa y la Dirección.

Una vez establecidas las vacaciones, si por exigencias de la producción se precisará variar las mismas para una parte del personal, será tratado con el Comité de Empresa. Si el plazo de preaviso fuera inferior a dos meses, el cambio de las vacaciones será con carácter voluntario del trabajador.

Respetando los derechos adquiridos, los trabajadores disfrutarán de las vacaciones anuales retribuidas, con arreglo a la siguiente escala y con una duración mínima equivalente a treinta días naturales:

Antigüedad	Días laborables
De uno a quince años .....	21
De quince a veinticinco años .....	22
De veinticinco a cuarenta años .....	24
Más de cuarenta años .....	25

Salvo para el personal de fábrica de San Fernando, las vacaciones anuales se podrán disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser inferior a diez días laborables. Los días que excedan a treinta días naturales al año se podrán disfrutar hasta la Semana Santa del año siguiente.

#### Artículo 19. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Un día natural: Por matrimonio de hijos o hermanos.

b) Un día: Por traslado de domicilio.

c) Dos días laborables: Por alumbramiento de esposa o adopción.

d) Tres días naturales: Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

En el caso de fallecimiento de parientes por consanguinidad de tercer grado se tendrá derecho a un día natural de permiso.

e) Dos días naturales por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

f) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador/trabajadora.

g) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados d) y e) producidos en otras provincias, el tiempo de licencia será de cuatro días naturales, excepto los parientes por consanguinidad de tercer grado que será de un día natural.

Como complemento a este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Régimen económico

#### Artículo 20. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Salario base, complemento personal de antigüedad y primas, cuyos valores respectivos constan en las tablas indicadas en el anexo II.

Aquellos trabajadores que actualmente vengán percibiendo un salario superior al establecido en este Convenio pasarán a percibir lo indicado en las tablas que figuran en el anexo II, manteniendo la diferencia por el concepto de mejora voluntaria.

#### Artículo 21. *Incremento salarial.*

1998-1999: 2 por 100 a aplicar sobre todos los conceptos del Convenio.

1999-2000: 2,3 por 100 a aplicar sobre todos los conceptos del Convenio.

1999-2001: 2,8 por 100 a aplicar sobre todos los conceptos del Convenio.

Las tablas especificadas en el artículo anterior rigen desde el 1 de abril de 1998 hasta el 31 de marzo del año 2001 y han sido calculadas teniendo en consideración los incrementos acordados entre las partes.

#### Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal percibirá treinta días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente.

El importe de las gratificaciones se calculará sobre la retribución total que perciba el productor, excluidas las horas extraordinarias.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo, y serán abonadas como límite el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

#### Artículo 23. *Premios de antigüedad y vinculación a la empresa.*

23.1 Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal se computarán para los actuales aprendices y aspirantes desde su fecha de ingreso.

El importe de los quinquenios será el que figura en el artículo 20 y se percibirá desde el mes de su cumplimiento (ingresos realizados del día 1 al 15, se abonará dentro del mismo mes; los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente).

En el caso de aquellos eventuales que pasaran a fijos, se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato, siempre que no existiese solución de continuidad con los siguientes contratos.

23.2 Los trabajadores percibirán una gratificación de dos mensualidades al cumplir los veinticinco años de servicio en la empresa y de cuatro al cumplir los cuarenta y cincuenta años, respectivamente. El importe de estas gratificaciones se calculará sobre las retribuciones reales. Se entienden incluidas en ellas el concepto correspondiente a prima que se señala en los anexos I y II para el personal obrero.

#### Artículo 24. *Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

Es intención de las partes negociadoras de este Convenio que se eliminen los riesgos que dan origen a situaciones de toxicidad, peligrosidad y penosidad para los trabajadores; no obstante y mientras aquellas existan, los pluses correspondientes se abonarán de acuerdo con las normas vigentes.

#### Artículo 25. *Prendas de trabajo.*

La empresa dará cada año al personal a quien corresponda conforme a la legislación vigente dos pantalones, dos chaquetillas, dos camisas de verano, una camisa de invierno o dos batas y un par de botas o zapatos de seguridad, salvo al personal de la sección de pintura que se le entregarán tres equipos en lugar de dos, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.

Si el tipo de trabajo o clima lo requiere se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.

#### Artículo 26. *Ayudas complementarias.*

26.1 El personal percibirá durante el período de baja por incapacidad transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo un complemento hasta el 100 por 100 de sus percepciones fijas.

26.2 Ayuda escolar.—Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores con hijos que asistan a un centro de infancia o escolar, percibirán una ayuda, previa solicitud y desde la fecha de la misma de 3.468 pesetas mensuales el primer año, 3.548 pesetas el segundo y 3.647 pesetas el tercer año; esta ayuda se percibirá hasta el 31 de diciembre del año en que cumplan veinte años, durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive. Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificarse estudios de los hijos con edades inferiores a los cuatro años y superiores a los dieciséis, respectivamente.

Este derecho se mantendrá para aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo en virtud de la aplicación de su anterior Convenio Colectivo; para el resto del personal será de aplicación únicamente a partir del 1 de abril del año 2000.

26.3 Ayuda por hijos con deficiencias psíquicas o físicas.—La ayuda será de:

Primer año: 19.000 pesetas mensuales.

Segundo año: 19.437 pesetas mensuales.

Tercer año: 19.981 pesetas mensuales.

Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social.

26.4 Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista recomendado por el Médico de empresa. En caso de larga enfermedad, se abonará la segunda visita también.

#### Artículo 27. *Seguro colectivo de vida.*

La empresa continuará concertando, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores, recogiendo los beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan conocer y de las que cada trabajador dispone de su correspondiente certificado individual de seguro.

El capital asegurado será de 6.000.000 de pesetas, si bien, si algún trabajador actualmente en plantilla tuviera a fecha actual un capital asegurado por cuantía superior lo mantendrá a título personal.

Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa «Alstom T&D» en el momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.

#### Artículo 28. *Euro.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo actualmente fijadas en pesetas serán convertidas automáticamente

a la futura moneda única de la Unión Europea (euro) en la fecha en que la empresa comience a utilizar el euro en sus operaciones diarias, no antes del 1 de enero de 1999 y siempre cumpliendo con la legislación nacional y comunitaria existente al respecto. La tasa de cambio aplicable será la tasa irrevocable de cambio fijada a tal efecto por las instituciones europeas competentes. Este Convenio Colectivo continuará en vigor y no será objeto de modificación ni terminación como resultado o en relación con el cambio en la moneda de pago prevista en el mismo.

## CAPÍTULO V

### Representación social

#### Artículo 29. *Comité de Empresa.*

Se acuerda la formación de un Comité único de Empresa, el cual representará a todos los centros y delegaciones de la empresa. Este Comité se reunirá con la Dirección de forma ordinaria cada tres meses y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

El Comité de Empresa se reconoce como organismo representativo colegiado de todos los trabajadores de los centros de trabajo de la empresa, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Será informado por escrito este Comité de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

Si la empresa procediese al despido de un trabajador, deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo, del centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que, si se tratase de un miembro del Comité de Empresa, se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo.

La empresa dará las máximas facilidades a su alcance en orden de favorecer la comunicación entre el Comité de Empresa y los trabajadores fuera de las horas de trabajo.

29.1 Derechos y garantías sindicales.—Se garantiza a los representantes sindicales la estricta observación de los hechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

29.2 Asambleas.—Las asambleas convocadas por el Comité de Empresa, previa autorización de la Dirección, sólo tendrán especial consideración cuando se convoquen para la aprobación de las plataformas de negociación colectiva sobre el resultado de la negociación y la información y propósito de medidas de regulación de empleo o que afecten a condiciones esenciales de trabajo, en cuyo supuesto no sufrirán descuento salarial alguno.

Tanto el Comité de Empresa como las secciones sindicales podrán convocar asambleas en los locales de trabajo y fuera de la jornada ordinaria, siempre que se lleven a cabo inmediatamente antes o después del comienzo o fin de la jornada.

29.3 Local.—La empresa facilitará un local adecuado al Comité de Empresa y habilitará un lugar de archivo a los delegados en centros, pudiendo hacer uso del local dentro de las horas de trabajo y fuera de las horas de trabajo previa comunicación a la empresa.

29.4 Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o delegados un tablón de anuncios para cada centro o planta, para las publicaciones sindicales. En todo caso, las publicaciones sindicales deberán llevar el visado del miembro o miembros del Comité de Empresa o representantes sindicales.

Si fuera necesario por la importancia del asunto, en temas de interés general, la empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida.

#### Artículo 30. *Sección sindical.*

Las secciones de las centrales sindicales constituidas por los sindicatos legalmente inscritas, con presencia en el Comité de Empresa y reconocidas en la empresa, ostentarán las competencias, derechos y garantías según lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Cada sección sindical con presencia en el Comité que reúna los requisitos de reconocimiento establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical podrá acumular y redistribuir el crédito horario del que disponen los Delegados del Comité de Empresa afiliados a su sindicato, con una periodicidad trimestral, notificándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos.

El Comité de Empresa tendrá la posibilidad de proponer que el importe del 60 por 100 de las horas sindicales no utilizadas le sean entregadas para destinar al fondo social que estimen oportuno y apruebe la Dirección de la empresa.

A las centrales sindicales legalizadas con presencia en el Comité de Empresa, que cuenten con un 10 por 100 de afiliados entre la plantilla de la empresa en los distintos centros de trabajo, se les reconocen los siguientes derechos:

Utilización de un tablón de anuncios para difundir temas laborales y sindicales.

Repartir información escrita de interés sindical fuera de las horas de trabajo.

Disposición de un local para celebrar reuniones de interés laboral o sindical fuera de las horas de trabajo.

Recaudación de la cuota sindical, a través de la nómina de personal, para aquellas centrales sindicales que lo soliciten, previa conformidad individual y escrita de sus afiliados.

## CAPÍTULO VI

#### Artículo 31. *Formación.*

En la programación y desarrollo de los planes de formación del personal de «Alstom T&D» intervendrá el Comité de Empresa.

La empresa adquiere el compromiso de difundir los nuevos conocimientos técnicos de que disponga en cada uno de los sectores para mejorar la formación y reciclaje de personal. Se dedicará cierto tiempo, dentro o fuera de la jornada de trabajo, a la puesta al día en temas propios de la actividad o funciones que tienen encomendadas y a la investigación en las mismas.

La empresa comunicará al Comité el proyecto de formación antes de su inicio. Se exceptúa la formación a personal directivo.

La empresa facilitará resumen de las actividades realizadas acogidas al Reglamento de becas y ayuda para estudios y formación a ser posible con carácter trimestral.

#### Artículo 32. *Salud laboral.*

32.1 Se estará a lo que marque la legislación en cada momento. No obstante, la empresa velará por la seguridad y salud en el trabajo, promoviendo en el ámbito de la misma toda medida que le procure al trabajador la máxima protección posible.

32.2 La empresa informará, como mínimo, trimestralmente al Comité de Empresa sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los mecanismos de prevención que se utilizan.

32.3 Equipos de protección personal.—La empresa facilitará a los trabajadores los correspondientes medios de protección necesarios, los cuales estarán debidamente homologados; si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras con la adecuada graduación óptica.

32.4 Se crea un Comité de Salud Laboral para «Alstom T&D», el cual se reunirá de forma ordinaria una vez al mes en San Fernando y, una vez al año, al menos, en los centros de Vinaroz y Castellana. No obstante, se podrá reunir de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las dos partes. Si mediaran motivos que lo justificaran, se podrá cursar visita por una representación de este Comité a cualquier centro de la empresa.

32.5 En aplicación de la Ley de Riesgos Laborales se concretará el servicio de prevención y los principios en que debe basarse el mismo, acordándose los objetivos.

Dentro de los objetivos se establecerán las características que ha de tener la evaluación de riesgos en «Alstom T&D» para elaborar las actividades presentes que realizará la Dirección de cada uno de los planes de prevención resultantes.

En todo este proceso se informará y contará con los Delegados de Prevención.

En todo desarrollo y posterior aplicación se efectuará un seguimiento para intercambio de información y experiencia de la aplicación del Plan de Evaluación de Riesgos y los Planes de Prevención, de un Delegado

con el resto de Delegados de Prevención y la Dirección de Unidades del «Grupo T&D» en España.

Artículo 33. *Medio ambiente.*

La empresa se compromete a actuar con miras a proteger y mejorar la calidad del medio ambiente.

Contribuir a la protección de la salud de las personas y garantizar una utilización prudente y racional de los recursos naturales.

CAPÍTULO VII

Artículo 34. *Abuso de autoridad.*

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

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 podrán en conocimiento de la autoridad competente.

CAPÍTULO VIII

**Faltas de los trabajadores**

Artículo 35. *Concepto de infracción y facultad disciplinaria.*

Son infracciones las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 36. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio o puesto de trabajo, sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
- d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
- e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
- i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.
- j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.
- b) Falta de dos a tres días al trabajo durante un período 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) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) Simular o suplantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo; también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/las trabajadores/as que se manifiesten ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de seis meses, o de veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.
- h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en período de dos meses y haya sido objeto de sanción.
- i) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo. Tendrán la consideración de abusos de autoridad los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.
- j) Las atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 40. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo; no obstante,

el Comité, una vez informado de la falta, emitirá informe al respecto en el plazo de cuarenta y ocho horas, el cual será estudiado por la Dirección, previamente a la aplicación de cualquier sanción.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

#### Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.  
Despido.

#### Artículo 42. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.  
Faltas graves: Veinte días.  
Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX

#### Anexo I

#### Artículo 1. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con sujeción estricta a este Convenio y a la legislación vigente, será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. La trascendencia social y económica de este Convenio requiere en el orden organizativo que la Dirección de la empresa pueda actuar con ágil eficacia por la coyuntura de mercados y de la competencia, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y que debe completar y perfeccionar con la práctica diaria.

Se informará al Comité de aquellos cambios que se realicen en la organización del trabajo.

#### Artículo 2. Primas.

El personal obrero recibirá una prima distribuida en catorce pagas iguales cuyo importe figura en tablas.

#### Tablas Convenio 1998

##### Personal obrero

Categoría	Sueldo base diario — Pesetas	Quinquenios diario — Pesetas	Primas mensuales — Pesetas
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo .....	5.310	161,30	21.265
Oficial 1. <sup>a</sup> E .....	4.798	161,30	26.473
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4.681	161,30	25.827
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	4.574	152,80	25.344
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	4.483	143,60	24.932
Especialista .....	4.454	139,70	24.795
Peón .....	4.066	130,60	10.118
Aprendiz .....	3.603	—	4.290

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Quinquenios mensuales — Pesetas
<i>Personal subalterno</i>		
Almecenero .....	154.288	4.295
Ordenanza .....	145.595	4.201
Chófer .....	160.251	4.848
Telefonista .....	145.595	4.201
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	168.596	6.746
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	161.121	5.988
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	152.425	5.346
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	148.079	4.724
Auxiliar .....	145.594	4.338
Viajante .....	152.425	5.319
<i>Personal técnico</i>		
Técnicos de Taller:		
Jefe de Taller .....	179.369	7.081
Maestro de Taller .....	172.547	5.835
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	168.595	5.732
Encargado .....	166.089	4.944
Técnicos de Oficina:		
Delineante proyectista .....	168.600	6.208
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	152.425	5.346
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	148.079	4.724
Calcador .....	145.594	4.338
Rep. Planos .....	145.594	4.338
Técnicos de Organización:		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	168.596	6.746
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	161.121	5.988
Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> .....	152.425	5.346
Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> .....	148.079	4.724
Auxiliar de Organización .....	145.594	4.338
Técnicos titulados:		
Ingeniero superior/Licenciado .....	221.678	9.076
Ingeniero técnico/Perito .....	207.411	8.384
Graduado social .....	207.411	8.384
Maestro industrial .....	179.368	5.999
<i>Personal informático</i>		
Jefe de Proceso de Datos .....	207.413	8.514
Jefe Informático 1. <sup>a</sup> .....	193.388	8.011
Jefe Informático 2. <sup>a</sup> .....	186.379	7.503
Analista func./Orga./Sistemas de 1. <sup>a</sup> .....	179.370	6.991
Analista func./Orga./Sistemas de 2. <sup>a</sup> .....	168.915	6.483
Programador 1. <sup>a</sup> .....	163.604	6.230
Programador 2. <sup>a</sup> /Preparador/Operador 1. <sup>a</sup> ..	156.152	5.976
Grabador de 1. <sup>a</sup> /Preparador/Operador 2. <sup>a</sup> ...	151.184	5.327

#### Tablas Convenio 1999

##### Personal obrero

Categoría	Sueldo base diario — Pesetas	Quinquenios diario — Pesetas	Primas mensuales — Pesetas
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo .....	5.452	165,00	25.955
Oficial 1. <sup>a</sup> E .....	4.936	165,00	31.466
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4.816	165,00	30.699
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	4.710	156,30	30.232
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	4.618	146,90	29.829
Especialista .....	4.589	142,90	29.695
Peón .....	4.207	133,60	14.833
Aprendiz .....	3.686	—	4.389

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Quinquenios mensuales — Pesetas
<i>Personal subalterno</i>		
Almecenero .....	159.288	4.394
Ordenanza .....	150.595	4.298
Chófer .....	165.251	4.960
Telefonista .....	150.595	4.298
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	173.596	6.901
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	166.121	6.126
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	157.425	5.469
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	153.079	4.833
Auxiliar .....	150.594	4.438
Viajante .....	157.425	5.441
<i>Personal técnico</i>		
Técnicos de Taller:		
Jefe de Taller .....	184.369	7.244
Maestro de Taller .....	177.547	5.969
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	173.595	5.864
Encargado .....	171.089	5.058
Técnicos de Oficina:		
Delineante proyectista .....	173.600	6.351
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	157.425	5.469
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	153.079	4.833
Calcador .....	150.594	4.438
Rep. Planos .....	150.594	4.438
Técnicos de Organización:		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	173.596	6.901
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	166.121	6.126
Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> .....	157.425	5.469
Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> .....	153.079	4.833
Auxiliar de Organización .....	150.594	4.438
Técnicos titulados:		
Ingeniero superior/Licenciado .....	226.777	9.285
Ingeniero técnico/Perito .....	212.411	8.577
Graduado social .....	212.411	8.577
Maestro industrial .....	184.368	6.137
<i>Personal informático</i>		
Jefe de Proceso de Datos .....	212.413	8.710
Jefe Informático 1. <sup>a</sup> .....	198.388	8.195
Jefe Informático 2. <sup>a</sup> .....	191.379	7.676
Analista func./Orga./Sistemas de 1. <sup>a</sup> .....	184.370	7.152
Analista func./Orga./Sistemas de 2. <sup>a</sup> .....	173.915	6.632
Programador 1. <sup>a</sup> .....	168.604	6.373
Programador 2. <sup>a</sup> /Preparador/Operador 1. <sup>a</sup> ...	161.152	6.113
Grabador de 1. <sup>a</sup> /Preparador/Operador 2. <sup>a</sup> ....	156.184	5.450

**Tablas Convenio 2000***Personal obrero*

Categoría	Sueldo base diario — Pesetas	Quinquenios diario — Pesetas	Primas mensuales — Pesetas
Oficial 1. <sup>a</sup> Jefe de Equipo .....	5.628	169,70	31.416
Oficial 1. <sup>a</sup> E .....	5.109	169,70	37.305
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	4.984	169,70	36.395
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	4.878	160,70	35.941
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	4.786	151,00	35.549
Especialista .....	4.756	146,90	35.419
Peón .....	4.382	137,30	20.325
Aprendiz .....	3.789	—	5.618

Categoría	Sueldo base mensual — Pesetas	Quinquenios mensuales — Pesetas
<i>Personal subalterno</i>		
Almecenero .....	165.588	4.517
Ordenanza .....	156.895	4.418
Chófer .....	171.551	5.099
Telefonista .....	156.895	4.418
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	179.896	7.094
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	172.421	6.298
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	163.725	5.622
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	159.379	4.968
Auxiliar .....	156.894	4.562
Viajante .....	163.725	5.593
<i>Personal técnico</i>		
Técnicos de Taller:		
Jefe de Taller .....	190.669	7.447
Maestro de Taller .....	183.847	6.136
Maestro 2. <sup>a</sup> .....	179.895	6.028
Encargado .....	177.389	5.200
Técnicos de Oficina:		
Delineante proyectista .....	179.900	6.529
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	163.725	5.622
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	159.379	4.968
Calcador .....	156.894	4.562
Rep. Planos .....	156.894	4.562
Técnicos de Organización:		
Jefe 1. <sup>a</sup> .....	179.896	7.094
Jefe 2. <sup>a</sup> .....	172.421	6.298
Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> .....	163.725	5.622
Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> .....	159.379	4.968
Auxiliar de Organización .....	156.894	4.562
Técnicos titulados:		
Ingeniero superior/Licenciado .....	233.127	9.545
Ingeniero técnico/Perito .....	218.711	8.817
Graduado social .....	218.711	8.817
Maestro industrial .....	190.668	6.309
<i>Personal informático</i>		
Jefe de Proceso de Datos .....	218.713	8.954
Jefe Informático 1. <sup>a</sup> .....	204.688	8.424
Jefe Informático 2. <sup>a</sup> .....	197.679	7.891
Analista func./Orga./Sistemas de 1. <sup>a</sup> .....	190.670	7.352
Analista func./Orga./Sistemas de 2. <sup>a</sup> .....	180.215	6.818
Programador 1. <sup>a</sup> .....	174.904	6.551
Programador 2. <sup>a</sup> /Preparador/Operador 1. <sup>a</sup> ...	167.452	6.284
Grabador de 1. <sup>a</sup> /Preparador/Operador 2. <sup>a</sup> ....	162.484	5.603

## Disposición transitoria.

Se crea una Comisión de trabajo formada por dos personas del Comité de Empresa y dos de la Dirección que se comprometen a negociar y preparar con antelación al 31 de diciembre de 1998 textos alternativos en sustitución de las siguientes normas recogidas en el acta conjunta entre la parte económica y el Comité Intercentros de la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada», de fecha 23 de julio de 1997, las cuales se mantienen hasta ese momento con las siguientes puntualizaciones que entran en vigor en la fecha de firma del presente Convenio:



Normas sobre anticipos: El importe máximo a solicitar como anticipo será de 500.000 pesetas.

Normas sobre jornada flexible: Estas normas sólo serán de aplicación para el personal definido en el artículo 13 del presente Convenio de la fábrica de San Fernando.

Normas de viajes, desplazamientos y kilometraje.

Gastos para comida de trabajo.

Normas de dietas.

Reglamento de estudios.

Gastos de transporte y tiempo preciso para ida y vuelta al centro de San Fernando para el personal de ingreso en la empresa antes del 1 de enero de 1975.

La nueva norma sobre viajes, desplazamiento, kilometraje, gastos de comida de trabajo y dietas se incorporará, en su caso, como anexo del presente Convenio.

Las normas sobre anticipos y reglamento de estudios solamente se mantiene para el personal procedente de AEG.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio deroga la totalidad de las cláusulas y condiciones contenidas en cualquiera de los anteriores Convenios Colectivos que se vinieran aplicando, así como cualquier acuerdo entre Comité de Empresa o Delegados de Personal y Dirección, con excepción de lo manifestado en la disposición transitoria anterior.

## 3602

*CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 20 de octubre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia.*

Advertidas erratas en el texto de la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 20 de octubre de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia, publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» número 288, de fecha 2 de diciembre de 1998, se procede a efectuar las siguientes rectificaciones:

En la página 39609, en el artículo 6, apartado 4, párrafo 6.º, columna izquierda, donde dice: «... ni para desplazar en sus funciones al personal técnico o auxiliar administrativo anteriormente contratado.», debe decir: «... ni para desplazar en sus funciones al personal técnico, auxiliar o administrativo anteriormente contratado.»

En la página 39611, en el artículo 17, párrafo 1.º, donde dice: «... preferentemente en los meses de mayo, junio, julio y agosto o septiembre.», debe decir: «... preferentemente en los meses de junio, julio y agosto o septiembre.»

En el párrafo 2.º, donde dice: «... durante los meses comprendidos de mayo a septiembre de cada año, ...», debe decir: «... durante los meses comprendidos de junio a septiembre de cada año, ...».

En la página 39611, en el artículo 20, párrafo 1.º, donde dice: «Con independencia de la excedencia establecida en el número 3 del artículo 46...», debe decir: «Con independencia de las excedencias establecidas en el artículo 46...».

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

## 3603

*ORDEN de 26 de enero de 1999 sobre renuncia parcial de la concesión de explotación de hidrocarburos «LORA».*

La concesión de explotación de hidrocarburos denominada «LORA», expediente CE1/66, situada en la zona A, provincia de Burgos, fue otorgada, por Decreto 3311/1966, de 29 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 31 de enero de 1967) a las sociedades «Compañía Arrendataria del

Monopolio de Petr6leos, Sociedad An6nima», California Oil Company of Spain y Texaco (Spain) Inc., y que despu6s de diversos cambios de denominaci6n, la titularidad de la concesi6n es:

«Repsol Investigaciones Petrol6feras, Sociedad An6nima» (RIPSA): 50 por 100.

«Locs Oil Company of Spain, Sociedad An6nima» (LOCS): 25 por 100.

«Teredo Oils, Ltd.», segunda sucursal (TEREDO): 25 por 100.

La compa1a operadora de la concesi6n de explotaci6n de hidrocarburos es «Repsol Investigaciones Petrol6feras, Sociedad An6nima».

Las compa1as titulares solicitan la renuncia parcial de la concesi6n «LORA», de acuerdo con lo dispuesto en el art6culo 34 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos y acompa1ando la documentaci6n que exige el art6culo 73 del Reglamento aprobado por Real Decreto 2362/1976, de 30 de julio, sobre Investigaci6n y Explotaci6n de Hidrocarburos, y de acuerdo con este art6culo, procede autorizar la renuncia parcial de la concesi6n citada.

Tramitado el expediente de renuncia parcial por la Direcci6n General de la Energ6a, dispongo:

Primero.—Se declara extinguida parcialmente, por renuncia de sus titulares, la concesi6n de explotaci6n de hidrocarburos denominada «LORA».

La superficie a conservar y renunciada de la concesi6n, viene definida por las coordenadas geogr6ficas, referidas al meridiano de Greenwich, siguientes:

### Concesi6n «LORA»

V6rtice	Latitud norte	Longitud oeste
---------	---------------	----------------

*Superficie conservada: 10.619,28 hect6reas*

1	42º 46' 00.0"	3º 56' 00.0"
2	42º 46' 00.0"	3º 38' 10.6"
3	42º 43' 00.0"	3º 38' 10.6"
4	42º 43' 00.0"	3º 37' 10.6"
5	42º 42' 00.0"	3º 37' 10.6"
6	42º 42' 00.0"	3º 43' 00.0"
7	42º 45' 00.0"	3º 43' 00.0"
8	42º 45' 00.0"	3º 51' 00.0"
9	42º 43' 00.0"	3º 51' 00.0"
10	42º 43' 00.0"	3º 56' 00.0"

*Superficie renunciada: 29.634,72 hect6reas*

1	42º 52' 00.0"	3º 49' 10.6"
2	42º 52' 00.0"	3º 43' 10.6"
3	42º 51' 00.0"	3º 43' 10.6"
4	42º 51' 00.0"	3º 41' 10.6"
5	42º 50' 00.0"	3º 41' 10.6"
6	42º 50' 00.0"	3º 40' 10.6"
7	42º 49' 00.0"	3º 40' 10.6"
8	42º 49' 00.0"	3º 39' 10.6"
9	42º 47' 00.0"	3º 39' 10.6"
10	42º 47' 00.0"	3º 38' 10.6"
11	42º 46' 00.0"	3º 38' 10.6"
12	42º 46' 00.0"	3º 56' 00.0"
13	42º 43' 00.0"	3º 56' 00.0"
14	42º 43' 00.0"	3º 51' 00.0"
15	42º 45' 00.0"	3º 51' 00.0"
16	42º 45' 00.0"	3º 43' 00.0"
17	42º 42' 00.0"	3º 43' 00.0"
18	42º 42' 00.0"	3º 37' 10.6"
19	42º 41' 00.0"	3º 37' 10.6"
20	42º 41' 00.0"	3º 53' 10.6"
21	42º 42' 00.0"	3º 53' 10.6"
22	42º 42' 00.0"	3º 56' 10.6"
23	42º 43' 00.0"	3º 56' 10.6"
24	42º 43' 00.0"	3º 57' 10.6"
25	42º 44' 00.0"	3º 57' 10.6"
26	42º 44' 00.0"	3º 59' 10.6"
27	42º 47' 00.0"	3º 59' 10.6"
28	42º 47' 00.0"	3º 49' 10.6"