

ANEXO 8

Procedimiento de reclamaciones internas

El presente Procedimiento será válido para todo tipo de reclamaciones excepto aquéllas que por su contenido específico tengan que ser tratadas en la correspondiente Comisión Paritaria existente y constatará de las siguientes fases:

1.^a fase: Cualquier empleado que crea tener motivos fundados para elevar alguna queja o reclamación como consecuencia de su relación laboral, deberá, en primer lugar, plantearla verbalmente ante su supervisor inmediato, el cual deberá contestarla en el plazo de dos días laborables.

2.^a fase: Si el empleado no se considera satisfecho con la respuesta recibida, podrá someter la reclamación por escrito ante su superior inmediato mediante el impreso de reclamación existente.

El impreso constará de original y dos copias: el original para el empleado, la primera copia para el siguiente nivel del superior del empleado y la segunda para el Técnico de Relaciones Laborales.

El superior inmediato del empleado firmará el recibí de la reclamación al empleado y distribuirá las copias de la misma al Jefe del Departamento y al Técnico de Relaciones Laborales.

3.^a fase: En el plazo de cinco días laborables siguientes a la reclamación escrita, se emplazará al empleado a una reunión con el superior receptor de una de las copias y el Técnico de Relaciones Laborales donde se analizará detalladamente la queja o reclamación y dará una respuesta definitiva a la misma que, de no ser satisfactoria para el empleado, éste podrá iniciar la vía externa que considere adecuada. El empleado podrá, si así lo desea, asistir a la reunión acompañado de un representante sindical.

ANEXO 9

Procedimiento de ropa de trabajo*Ropa de trabajo*

Entrega a cada empleado de dos camisas y dos pantalones o petos, según áreas, cada año y una cazadora cada tres años.

Prendas de verano:

Pantalón.

Pantalón con o sin peto para áreas de producción.

Camisa de manga corta para áreas sin riesgos de cortes y/o chispas.

Camisa de manga larga para áreas con riesgos de cortes y/o chispas.

Prendas de invierno:

Pantalón.

Pantalón con peto para áreas de producción.

Cazadora.

Las entregas se realizarán, cuando proceda, durante los meses de marzo para la ropa de verano y septiembre para la de invierno.

Departamentos especiales: Al personal que trabaje en departamentos tales como Seguridad y Bomberos, Servicio Médico, etc. que requieran prendas de trabajo distintas a las enunciadas, se les proveerá adecuadamente de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

Calzado: El calzado se distribuirá de acuerdo con las pautas existentes a la entrada en vigor del presente Convenio.

ANEXO 10

Acuerdo de 28 de marzo de 1989 sobre métodos y tiempos

La facultad/responsabilidad de fijar la velocidad de la cadena de producción está atribuida a Ingeniería Industrial de Planta durante el turno central (de ocho treinta y dieciséis cuarenta y cinco horas). El resto de la jornada, es decir, de dieciséis cuarenta y cinco a ocho treinta horas de la mañana siguiente, esta facultad la tiene el Jefe o Superintendente de Producción.

Si debido a necesidades técnicas y productivas fuese necesario modificar la velocidad de la cadena en horas distintas a las del turno central, se informará a un delegado de la modificación a efectuar y sus motivos. Las variaciones de la velocidad se llevarán a cabo dentro de los límites que establezca el sistema.

La Dirección de la empresa dirigirá una carta personal a toda la línea de mando informándole detalladamente de lo acordado sobre la velocidad de la cadena.

La Comisión de Métodos y Tiempos, conjuntamente con Ingeniería, estudiarán cualquier propuesta tendente a mejorar la regulación de la distancia entre patines.

Se arbitrarán medidas para que progresivamente los empleados que trabajan en las líneas de producción dispongan de la información referente a las distintas funciones y tiempos que integran su puesto de trabajo (exposición Calb). Esta medida será plenamente efectiva en el momento que se alcancen los niveles normales de producción del nuevo «Fiesta» (segunda quincena de mayo).

Se tomarán las medidas necesarias para corregir, tan pronto sean detectadas, las anomalías que pudieran producirse sobre Métodos y Tiempos.

La Dirección de la empresa informará a la Comisión de Métodos y Tiempos, con la mayor antelación posible, de los cambios que puedan producirse en los volúmenes de producción programados y que repercutan sobre los niveles de contratación.

Cuando a un puesto totalmente cronometrado se añadan nuevas funciones, se cronometrarán solamente éstas, siempre y cuando las mismas no afecten a ningún elemento de los estándares de trabajo establecido para dicho puesto.

Se arbitrarán medidas para que se concedan los tiempos que el empleado tiene asignados por necesidades personales y para su distribución más racional.

En prueba de conformidad con lo estipulado en el Convenio Colectivo Interprovincial de «Ford España, Sociedad Anónima», ambas Representaciones firman el presente texto en Almusafes (Valencia), el día 6 de noviembre de 1998.

1. Firma del XII Convenio Colectivo Interprovincial de «Ford España, Sociedad Anónima»

En el lugar, día y hora expresados, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», quienes se han reconocido como interlocutores válidos desde el inicio de las presentes negociaciones.

Iniciada la reunión, se procede a la lectura de los artículos del Convenio que recogen el contenido de los acuerdos alcanzados por ambas representaciones a lo largo de las negociaciones y estando conformes con su contenido, acuerdan aprobar en todas sus estipulaciones el texto articulado y los diez anexos del XII Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Ford España, Sociedad Anónima», con vigencia para los años 1998, 1999 y 2000.

Y siendo las dieciséis cuarenta y cinco horas del día señalado, se da por terminada la reunión, previa lectura, aprobación y firma de la presente Acta por todos los miembros presentes en esta última reunión.

5233

RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008882), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal 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 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, 16 de febrero de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «MACOSA ELEVACIÓN,
SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva en los centros de trabajo de la empresa «Macosa Elevación, Sociedad Anónima», en Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de los siguientes grupos profesionales:

Obreros.
Administrativos.
Técnicos Comerciales.
Técnicos de Oficina.
Técnicos de Organización.

También afectará al personal que, durante la vigencia del Convenio, pase a formar parte de la plantilla de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 1998 y por tanto su vigencia concluirá el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 4. *Reconocimiento de las partes.*

A efectos de lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 85.1, el presente Convenio ha sido concertado entre partes legitimadas para negociar según el artículo 87.1 del mismo texto, habiéndose reconocido ambas como interlocutores válidos, según acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 5 de marzo de 1998.

Artículo 5. *Compensación.*

En materia de compensación se estará a lo establecido en las normas legales de general aplicación, pero, en todo caso, las retribuciones salariales mínimas que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio serán compensables, en cómputo anual, con los ingresos que viniesen obteniendo los trabajadores, cualquiera que sea el concepto en que los perciban, incluso con las actualizaciones salariales que se produzcan.

Artículo 6. *Extinción de acuerdos de condiciones anteriores.*

Las condiciones pactadas son compensatorias en su totalidad de las que anteriormente rigieran por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, cualquiera que fuera la forma, procedimiento u oportunidad con que se hubieran implantado.

Artículo 7. *Prórroga de Convenio.*

El Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años, a partir del 1 de enero del 2000, a no ser que una de las partes denunciase su vigencia, por escrito, ante la autoridad laboral y ante la otra parte, para negociar nuevo Convenio o para acogerse a otro de ámbito superior.

En cualquier caso, si las negociaciones para un nuevo Convenio se alargasen por plazo que excediese de la vigencia del presente Convenio, éste se entenderá prorrogado en sus propios términos hasta la conclusión de las mismas, salvo que entretanto se pacten, entre las partes, acuerdos provisionales hasta la firma del Convenio.

La denuncia del Convenio se realizará en la forma y condiciones previstas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

El preaviso de denuncia del Convenio podrá comunicarse a la otra parte no antes de dos meses del término de su vigencia.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, según lo dispuesto por la legislación vigente, compuesta por dos Vocales en representación de la empresa y los Delegados de Personal de Barcelona y Comité de Empresa del centro de Madrid en representación de los trabajadores.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio las partes acuerdan plantearla ante la Comisión Paritaria. Asimismo, esta Comisión entenderá de cuantas cuestiones afecten a la seguridad e higiene en el trabajo y aquellas de orden social que afecten a los trabajadores de la empresa.

Artículo 9. *Ascensos.*

Se establece como criterio fundamental para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo, demostrada en el ejercicio profesional.

CAPÍTULO II

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 10. *Jornada.*

Se acuerdan, para cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio, la siguiente jornada de trabajo efectivo, en cómputo anual:

Para el año 1998: Mil setecientas sesenta y tres horas de trabajo efectivo.
Para el año 1999: Mil setecientas sesenta y tres horas de trabajo efectivo.

Artículo 11. *Realización de la jornada.*

La jornada se llevará a efecto por cómputo anual y con el número de horas efectivas anuales de trabajo previstas en el artículo 10, realizadas de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal y con el siguiente horario orientativo:

Personal operario de posventa y montaje:
Turno de mañana: De siete a quince horas.
Turno de tarde: De catorce a veintidós horas.
Turno de noche: De veintidós a seis horas.

En el supuesto de que este personal realice jornada partida, se realizará la jornada de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de la empresa del año 1993.

El personal operario de montaje realizará jornada partida en aquellas obras en que no sea factible trabajar al mediodía. Dicha situación deberá ser acreditada por los responsables del departamento ante la representación de los trabajadores.

Personal empleado de posventa y montaje:

Jornada partida de ocho a catorce horas y de quince a diecisiete treinta horas.

Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre la jornada será reducida y terminará antes de las quince horas.

Personal empleado de Gerencia, Comercial y Administración:

Jornada partida de ocho treinta a trece treinta horas y de catorce treinta a dieciocho horas.

La jornada de los viernes será de ocho treinta a quince horas.

Desde el 1 de julio al 15 de septiembre se realizará jornada continuada de ocho a quince horas.

Artículo 12. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen.

Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

Las vacaciones se abonarán por la retribución salarial del Convenio incluso el incentivo, más el complemento de antigüedad, y el de Jefe de Equipo, en su caso.

El disfrute de las vacaciones tendrá lugar, preferentemente, durante el período del 1 de junio al 30 de septiembre, ajustándose, en cualquier

caso a las necesidades de la empresa, y circunstancias específicas de los trabajadores, en función de los servicios que se hubieran de prestar. Antes de la publicación del calendario vacacional por parte de la empresa, éste será conocido por los representantes de los trabajadores con dos meses de antelación.

Artículo 13. *Retrasos y abandonos prematuros del trabajo.*

En materia de puntualidad se conviene expresamente en que ésta se entiende, para cada productor, como de presencia en su puesto de trabajo, tanto al comienzo como a la finalización de la jornada, así como durante la misma.

Artículo 14. *Recuperación del absentismo.*

Todas las horas que correspondan al absentismo que exceda del 5 por 100 serán descontadas de las horas extraordinarias.

CAPÍTULO III

Retribuciones salariales

Artículo 15. *Salarios.*

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio estarán constituidos por los siguientes conceptos retributivos:

- A) Salario base, plus Jefe de Equipo, incentivo y prima de productividad.
- B) Antigüedad.

Los valores correspondientes a salario base y tabla de incentivos, para 1998 son los que se recogen en los anexos I y II. Estas tablas son consecuencia de un incremento general del IPC previsto mas 0,5 por 100 sobre todos los conceptos salariales, salvo el incentivo, que se incrementa un 5 por 100, la paga de octubre y el complemento de pagas extras cuyos importes para 1998 se regulan en los artículos 20 y 19, respectivamente.

Una vez conocido el IPC real del año 1998 y efectuada la revisión salarial prevista en el artículo 16, si así procediera, se determinarán los salarios de 1999, aplicando un incremento igual al IPC previsto para el año, más un 0,5 por 100 en todos los conceptos, excepto el incentivo que se incrementará en un 5,70 por 100 y la gratificación regulada en el artículo 20 que se incrementará hasta lo previsto en el citado artículo.

Artículo 16. *Cláusula de revisión.*

Para el año 1998: Lo que exceda del IPC previsto oficialmente en los conceptos salariales, excepto la gratificación voluntaria de octubre y los complementos de pagas extraordinarias.

Para el año 1999: Lo que exceda del IPC previsto oficialmente en todos los conceptos salariales, excepto la gratificación voluntaria de octubre.

Artículo 17. *Salario profesional de Convenio del personal obrero.*

Los salarios profesionales de Convenio se abonarán en proporción a las horas de trabajo efectivas y servirán de base para remunerar los días laborables, los domingos, las fiestas abonables sin posterior recuperación, las vacaciones y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

A efectos de abonos y descuentos, el salario hora se determinará dividiendo la suma de los jornales correspondientes al número de días laborables, según el calendario oficial del año, por el número de horas de la jornada anual, pactadas en el presente Convenio.

Artículo 18. *Sueldos de empleados.*

La remuneración que mensualmente percibirá este personal será la indicada en el anexo I, según las agrupaciones siguientes:

Nivel A:

Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Organización.

Nivel B:

Auxiliar Administrativo con más de cinco años.
Delineante de segunda.

Oficial Segunda Administrativo.
Técnico Segunda Organización.

Nivel C:

Delineante de primera.
Oficial primera Administrativo.
Oficial primera Comercial.
Técnico primera Organización.

Nivel D:

Oficial primera Administrativo Especial.
Técnico Organización primera Especial.
Jefe Sección segunda Administrativo.
Jefe Sección segunda Comercial.

Nivel E:

Proyectista.
Jefe Sección primera Administrativo.
Jefe Sección primera Comercial.

Los presentes sueldos profesionales de Convenio se abonarán en proporción a las horas de trabajo efectivo y servirán de base para remunerar las vacaciones y las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias reglamentarias.*

A todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio se abonarán, en concepto de pagas extraordinarias, sesenta días al año de los siguientes conceptos retributivos:

Para operarios: Salario base, complemento de antigüedad y plus de Jefe de Equipo, en su caso.

Para empleados: Salario base, complemento de antigüedad e incentivo.

Estos días de pagas extraordinarias se distribuirán del modo siguiente:

Treinta días en «Navidad» (o una mensualidad), a pagar no más tarde del día 20 de diciembre.

Treinta días en «Julio» (o una mensualidad), a pagar durante la primera quincena del mes de julio.

Con cada una de estas dos pagas extraordinarias se abonará al personal operario un complemento de paga extra, fijo e igual para todas las categorías, de 30.275 pesetas en 1998 y 30.971 pesetas en 1999.

Artículo 20. *Gratificación voluntaria.*

Con carácter voluntario se abonará a todo el personal, una gratificación igual para todas las categorías, que se hará efectiva en la primera quincena del mes de octubre de cada año de vigencia de este Convenio, cuya cantidad para 1998 será de 135.000 pesetas y de 150.000 pesetas para 1999.

Artículo 21. *Proporcionalidad de las pagas extraordinarias.*

Al personal de nuevo ingreso en la empresa, las pagas extraordinarias de los artículos 19 y 20 le serán abonadas, en proporción al tiempo de trabajo en la misma, prorrateándose las del artículo 19 por semestres naturales y la del artículo 20 en proporción al número de meses trabajados, contados de 16 de octubre a 15 de octubre siguiente.

Artículo 22. *Incentivos.*

El importe del incentivo por el desempeño de puestos de trabajo concretos, agrupados por categorías profesionales, figura en el anexo II, distinguiendo el valor hora para los operarios y el valor mensual para los empleados.

En la tabla de incentivos del personal operario y empleados, los niveles I y II quedan asignados a personal de nueva incorporación (personal durante el primer año), el nivel III a operarios que realicen funciones de ayudante, el nivel IV a operarios jefes de pareja de mantenimiento y reparaciones, y el nivel V a operarios dedicados a tareas de montaje y grandes reparaciones.

El desarrollo de alguna de estas tareas durante más de tres meses consolidará el nivel atribuido a cada una de ellas.

Los niveles del VI al X se reservan para la valoración personal de los responsables directos de las tareas productivas.

La determinación concreta del nivel del incentivo de cada operario o empleado corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 23. *Comité de Valoración.*

Se constituye un Comité de Valoración integrado por el Jefe de Departamento o Servicio y el Jefe de Personal o persona delegada por él.

Artículo 24. *Reclamaciones.*

Cualquier reclamación sobre valoración al mérito se cursará a la Dirección a través del Jefe de Personal, y éste resolverá oído el informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 25. *Programa de productividad.*

Tras las oportunas negociaciones, se ha establecido un nuevo sistema de mantenimiento preventivo del parque que da lugar a nuevos métodos de trabajo y al establecimiento de nuevas rutas de mantenimiento. Estos nuevos procedimientos generan un ahorro de tiempos de intervención y mejora de rendimientos que son primados de acuerdo con lo recogido en el anexo III que acompaña al siguiente Convenio.

CAPÍTULO IV

Complementos salariales

Artículo 26. *Plus de Jefe de Equipo.*

Los Jefes de Equipo tendrán una bonificación del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este complemento no repercutirá en el complemento de antigüedad ni en los incentivos, pero sí en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Artículo 27. *Complemento de antigüedad.*

Se abonará a razón de un 3 por 100, cada quinquenio, del salario base de su categoría.

Los quinquenios se devengarán sin limitación alguna y por 425 días, es decir, por los 365 días del año natural y los 60 días de pagas extraordinarias, y en proporción a las horas de trabajo efectivo.

Artículo 28. *Plus de turnicidad.*

El personal sometido a régimen de turnos percibirá, por este concepto, la cantidad recogida en el anexo I por jornada trabajada conforme a este régimen.

Para que el devengo sea efectivo deberá producirse, al menos, un cambio de turno dentro de cada mes.

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

Artículo 29. *Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.*

Los trabajos que comprendan excepcionales circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad, se retribuirán de acuerdo con lo previsto en el artículo 77 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por orden de 29 de julio de 1970.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con las cantidades indicadas en las tablas salariales para este concepto, incrementadas con el valor del incentivo personal y el complemento de antigüedad.

A efectos del cálculo del valor hora para la antigüedad se aplicará la siguiente fórmula:

Para el personal operario por quinquenio: Valor día de antigüedad según tabla del anexo I \times 425 : 1.763.

Para el personal empleado por quinquenio: Valor mes de antigüedad según tabla del anexo I \times 14 : 1.763.

Artículo 31. *Nocturnidad.*

Los trabajadores con derecho a percibir este complemento recibirán:

Para 1998: 282 pesetas de plus, por cada hora trabajada (o fracción mayor de media hora), entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana.

Para 1999: El precio anterior se incrementará en el IPC previsto oficialmente para el año, más un 0,5 por 100.

Artículo 32. *Dietas.*

1.º Los trabajadores de «Macosa Elevación, Sociedad Anónima», que se desplacen por cuenta y orden de la empresa percibirán las dietas según regula la tabla salarial del Convenio Colectivo.

2.º Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, que facilitará los billetes al trabajador. Preferentemente, se utilizará el avión, clase turista; en caso de no ser esto posible, se utilizará el medio de locomoción más adecuado.

3.º El alojamiento será contratado por la empresa en establecimientos hoteleros, de, al menos, tres estrellas.

4.º Los gastos de lavandería, transporte necesario para desplazamientos en el trabajo (autobús, metro, taxis, etc.) y de teléfono (en la cuantía que se determine) serán abonados por la empresa, previa justificación de los mismos.

5.º Las horas utilizadas en el desplazamiento serán horas efectivas de trabajo. En caso de que se realicen fuera de la jornada laboral se computarán como horas extraordinarias a los efectos de su compensación como tales.

6.º Las personas desplazadas al continente americano se registrarán por el siguiente marco de condiciones:

a) Dietas: Por este concepto, el trabajador desplazado percibirá la dieta regulada en el Convenio Colectivo, mas 25 dólares por día de desplazamiento.

Si la dieta prevista no alcanzara de forma suficiente los gastos de manutención, se analizará cada caso con los trabajadores afectados y sus representantes, adoptando para ello la decisión oportuna.

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

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

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

e) Quedan exentos de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

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

g) Las personas desplazadas tendrán derecho a cinco días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulables a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando cinco días por cada trimestre, que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado.

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

7.º Para desplazamientos a otros países distintos de los pertenecientes al continente americano, la Dirección de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinará las condiciones de desplazamiento que se abonarán en cada caso.

8.º La empresa, y a solicitud del trabajador, realizará los anticipos dinerarios oportunos para sufragar los gastos derivados de cualquier desplazamiento.

Por las salidas fuera del centro de trabajo, dentro de los municipios de Madrid y Barcelona y sus respectivas áreas metropolitanas, se abonará la ayuda indicada en el anexo I, bajo el epígrafe de ayuda a salida.

Artículo 33. *Ayuda por hijos discapacitados.*

La empresa abonará a sus trabajadores la cantidad indicada en el anexo I, por doce meses, por cada hijo discapacitado, tomándose para la calificación de la incapacidad en cuestión, los criterios aplicados por la Seguridad Social en el artículo 4 del texto refundido de los Decretos 2421/1970 y 1076/1970 (Orden de 8 de mayo de 1970).

Artículo 34. *Ayuda a trabajadores durante el servicio militar.*

Durante la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio se abonará el 50 por 100 del sueldo real, calculado según el promedio

de las tres mensualidades anteriores a su marcha, a aquellos trabajadores cuyas familias estén en una situación económica de ingresos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional. Si se trata de familiares distintos del cónyuge o hijos, deberá justificarse la dependencia económica de los mismos respecto del trabajador. Para el caso de familias cuyos ingresos excedan del salario mínimo no más del 50 por 100 de dicho salario, se abonará el 25 por 100 del sueldo real.

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, avisando con la antelación posible, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

a) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, conyuge, hijos y hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Tres días naturales por fallecimiento de padres, padrastros y hermanos políticos, nietos y abuelos tanto consanguíneos como afines. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrán derecho a cinco días naturales.

b) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, padrastros, conyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, conyuge e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, tendrán derecho a cinco días naturales.

c) Un día natural por fallecimiento de tíos carnales, afines y consanguíneos.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Un día natural por matrimonio de hijo, hermanos o padres, coincidente con el día de la boda.

f) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas año.

Estos permisos retribuidos establecidos por la legislación vigente se abonarán con el salario o sueldo profesional de Convenio más los quinquenios.

Artículo 36. *Complemento bajas por ILT.*

Durante 1998, sueldo + incentivo, desde el primer día. En caso de IT por accidente laboral se añadirá a las cantidades a complementar el promedio de los tres últimos meses de la prima de productividad. Ambas partes evaluarán durante un año la evolución del porcentaje de bajas por ILT y la cantidad de días perdidos en total por dicha razón. De poderse demostrar que, exceptuando casos de larga enfermedad o epidemias, dichas cifras se han elevado anormalmente, la empresa se reserva el derecho a volver a la situación anteriormente vigente.

La empresa se reserva el derecho de comprobar la veracidad de tales enfermedades, aplicando las sanciones a que hubiera lugar en caso de falsear hechos, comenzando por suspender al productor del precedente beneficio.

Artículo 37. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa abonará, bien asumiendo directamente el pago o bien mediante suscripción de una póliza de seguro para estos casos, la cantidad de 3.500.000 de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta, derivada de accidente o enfermedad común y por muerte en caso de accidente, y en caso de muerte natural abonará 2.000.000 de pesetas.

Para tener derecho a este seguro será condición indispensable pertenecer a la plantilla de la empresa, como eventual o como fijo, causándose baja del seguro al cesar en la plantilla de la misma. El personal de nuevo ingreso adquirirá el derecho al seguro a partir del segundo mes, inclusive, de antigüedad en la empresa.

Este seguro se mantendrá durante todo el tiempo de vigencia o prórroga del presente Convenio.

Artículo 38. *Premio de jubilación.*

Se establece un premio de 6.010 pesetas por año de antigüedad, pagadero a todo trabajador en el momento de su jubilación.

Artículo 39. *Premio de fidelidad.*

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa, recibirá un premio de carácter honorífico, que decidirá la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 40. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará ropa de trabajo, de uso obligatorio durante la jornada, en las siguientes condiciones:

A) Dos buzos azules mahón o prenda similar, un par de botas, por año, para el personal de taller. Será obligatorio de los beneficiarios cuidar de su limpieza y conservación.

B) Al personal técnico administrativo se le entregará una bata de tergal color azulina, cada dos años.

Artículo 41. *Revisiones médicas.*

Las revisiones médicas se realizarán conforme a la normativa legal.

Artículo 42. *Préstamos.*

Se crea un fondo de préstamos, para uso del personal de la empresa, afectado por el presente Convenio, dotado con 2.000.000 de pesetas. La amortización se realizará en doce mensualidades, de forma constante, devengando un 3 por 100 de interés.

Los solicitudes se cursarán a la Dirección, que resolverá oído el informe preceptivo de la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 43. *Retribución sábados y festivos.*

La realización de jornada en sábado, domingo y festivo devengará el complemento recogido en el anexo I para este concepto. Esta retribución complementaria se abonará sin perjuicio de los días de descanso regulados legalmente.

CAPÍTULO V

De la representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 44.

Las competencias de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal/Comité de Empresa) y las garantías de sus miembros serán las que en cada momento les atribuya la legislación vigente, quedando completadas en la forma siguiente:

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

2. Conocer el balance fin de ejercicio (una vez probada por la junta general de accionistas, cuenta de resultados y memoria de la sociedad).

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

A) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquélla.

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

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

4. Visar los contratos de trabajo de carácter temporal, de acuerdo con la normativa vigente.

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

6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como

el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales correspondientes.

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

Disposición adicional primera.

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la empresa se compromete a transformar en contratos indefinidos quince empleos con contrato temporal.

La empresa se compromete a mantener, salvo situaciones imprevistas de reducción significativa de la cartera de contratación, el actual volumen de empleo durante la vigencia de este Convenio.

Se constituye una Comisión integrada por la Dirección de la empresa y cuatro representantes de los trabajadores para analizar y evaluar la política de empleo de la empresa; más en concreto, fórmulas de contratación, relación empleo indefinido-empleo temporal, etc.

ANEXO I

Tabla salarial 1998

Personal empleado

Categorías	Sueldo/mes	Antig/mes	Hora ext.	H. ext. festiva
Nivel A	143.139	4.167	1.099	1.185
Nivel B	150.184	4.506	1.167	1.249
Nivel C	159.046	4.771	1.262	1.339
Nivel D	165.141	4.954	1.309	1.379
Nivel E	169.257	5.078	1.343	1.426
Encargado	157.675	4.731	1.281	1.347
Contraamaestre	166.480	4.996	1.325	1.400
Maestro	171.026	5.131	1.348	1.428

Personal operario

Categorías	Sueldo/día	Antig/día	Hora ext.	H. ext. festiva
Peón	4.458	133	1.045	1.058
Especialista	4.541	135	1.055	1.071
Especialista A	4.663	140	1.058	1.074
Oficial tercera	4.779	143	1.075	1.111
Oficial segunda	4.944	149	1.110	1.184
Oficial primera	5.168	155	1.176	1.252
Oficial primera A	5.289	159	1.229	1.308
Jefe Equipo primera ...	5.686	155	1.309	1.386
Jefe Equipo primera A .	5.818	159	1.363	1.442

Pagas extras:

Extra octubre: 135.000 pesetas.

Comp. paga extra personal operario: 30.275 pesetas.

Complementos:

Ayuda hijos discapacitados: 8.795 pesetas.

Nocturnidad: 282 pesetas hora.

Turnicidad: 688 pesetas día.

Sábado: 9.180 pesetas día.

Domingo: 13.770 pesetas día.

Dietas y otros:

Dieta menos de tres días: 6.410 pesetas.

Dieta más de tres días: 5.869 pesetas.

Media dieta: 3.206 pesetas.

Kilometraje: 33 pesetas.

Ayuda salida: 1.291 pesetas.

Compensación: 837 pesetas.

Locomoción: 3.986 pesetas.

ANEXO II

Incentivos personal operario (año 1998)

Pesetas/hora	Especialista	Ofic. 3. ^a	Ofic. 2. ^a	Ofic. 1. ^a	Ofic. 1. ^a A	J. Equipo
Nivel 1 ...	270	297	324	350	377	403
Nivel 2 ...	276	303	330	357	382	411
Nivel 3 ...	282	310	337	363	391	416
Nivel 4 ...	290	316	342	370	398	423
Nivel 5 ...	297	324	350	377	403	431
Nivel 6 ...	303	330	357	382	411	437
Nivel 7 ...	310	337	363	391	416	443
Nivel 8 ...	316	342	370	398	423	450
Nivel 9 ...	324	350	377	403	431	456
Nivel 10 ..	330	357	382	411	437	464

Incentivos personal empleado

Pesetas/mes	Auxiliar	Ofic. 2. ^a	Ofic. 1. ^a	Delineante	D. Proyectos
Nivel 1	42.737	48.078	53.420	58.762	66.775
Nivel 2	44.072	49.414	54.754	60.097	69.446
Nivel 3	45.408	50.749	56.091	61.433	72.117
Nivel 4	46.743	52.084	57.426	62.768	74.788
Nivel 5	48.078	53.420	58.762	64.104	77.460
Nivel 6	49.414	54.754	60.097	65.439	80.131
Nivel 7	50.749	56.091	61.433	66.775	82.801
Nivel 8	52.084	57.426	62.768	68.110	85.471
Nivel 9	53.420	58.762	64.104	69.446	88.142
Nivel 10	54.754	60.097	65.439	70.782	90.813

ANEXO III

Programa de productividad

El nuevo programa de productividad se aplica en las operaciones de mantenimiento preventivo, correctivo y averías del parque de mantenimiento de los Departamentos de Posventa de Madrid y Barcelona, y en las operaciones de montaje de escaleras mecánicas y pasillos móviles del Departamento de Montajes.

A) Los incentivos a percibir por el personal directo que participa en las operaciones descritas en el párrafo anterior se especifican a continuación:

Mantenimiento preventivo:

Prima de productividad: Cumplimiento al 100 por 100 de todas las escaleras/pasillos asociadas a la ruta. Prima de 8.000 pesetas/mes.

Prima de calidad: Irá en función del índice de averías de cada ruta establecido inicialmente cada mes.

Quando el índice de ruta resultante del mes en curso empeore el índice preestablecido inicialmente en la propia ruta, se obtendrá una primera de 0 pesetas/mes.

Quando el índice de ruta resultante del mes en curso iguale el índice preestablecido inicialmente en la propia ruta, se obtendrá una prima de 4.000 pesetas/mes.

Quando el índice de ruta resultante del mes en curso mejore el índice preestablecido inicialmente en la propia ruta, se obtendrá una prima de 3.000 pesetas/mes.

Averías:

Prima de productividad: Atención satisfactoria de los avisos de avería. Prima de 8.000 pesetas/mes (la ausencia del número de avisos no supondrá la pérdida de la prima).

Prima de calidad: Irá en función del índice medio de averías de todas las rutas de mantenimiento de la Delegación.

Quando el índice medio resultante de todas las rutas del mes en curso empeore el índice medio de la Delegación preestablecido inicialmente, se obtendrá una prima de 0 pesetas/mes.

Cuando el índice medio resultante de todas las rutas del mes en curso iguale el índice medio de la Delegación preestablecido inicialmente, se obtendrá una prima de 4.000 pesetas/mes.

Cuando el índice medio resultante de todas las rutas del mes en curso mejore el índice medio de la Delegación preestablecido inicialmente, se obtendrá una prima de 3.000 pesetas/mes.

Mantenimiento correctivo de rutas y RCP: Queda pendiente de establecer el sistema de aplicación de primas definitivo, el cual se basará fundamentalmente en los sistemas de primas de productividad y de calidad.

En tanto no se establezca el sistema propio de incentivos, los técnicos asignados a estas operaciones percibirán el mismo incentivo que el correspondiente al personal de averías de la Delegación a que pertenezcan.

Montaje: Queda pendiente de establecer el sistema de aplicación de primas definitivo, el cual se basará fundamentalmente en los sistemas de primas de productividad y de calidad.

En tanto no se establezca el sistema propio de incentivos, los técnicos asignados a estas operaciones percibirán el incentivo medio correspondiente al personal de averías de la empresa.

B) Los incentivos a percibir por el personal indirecto adscrito a los diferentes departamentos de la empresa se especifican a continuación:

Personal de los Departamentos de Posventa: El personal adscrito al Departamento de Posventa de cada delegación percibirá un incentivo igual a la media de incentivos de ese Departamento en esa Delegación.

Personal del Departamento de Montajes: El personal adscrito al Departamento de Montajes percibirá un incentivo igual a la media de incentivos de ese Departamento.

Personal de otros Departamentos de la empresa: El resto del personal indirecto de otros Departamentos de la empresa percibirán el incentivo medio resultante de los incentivos medios de los Departamentos de Posventa y Montajes de la empresa.

Período de puesta en marcha del programa de productividad

Se establece un período de puesta en marcha experimental que se inicia el 1 de junio de 1998 y que se acuerda que tenga una duración de seis meses.

En este período el devengo de la prima será el establecido para el concepto de productividad en el mantenimiento y la cantidad asignada a la conservación del índice del parque (12.000 pesetas).

En el caso de mejora en el índice medio de la Delegación se percibirá el correspondiente a este concepto (3.000 pesetas).

Lo recogido en este apartado afecta a la totalidad de la plantilla cuyas retribuciones están vinculadas al Convenio Colectivo de la empresa.

Consideraciones generales: En cualquier caso, el sistema definitivo de incentivos para la actividades de reparaciones y montaje deberá conseguir un resultado retributivo que no suponga una discriminación entre el personal adscrito a cada Departamento.

Para el seguimiento de la puesta en marcha de este sistema se crea una Comisión de Análisis e Interpretación de cualquier duda, discrepancia o vacío, integrada de forma paritaria por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Este sistema mantiene los niveles de empleo actuales de la empresa, reasignando los recursos humanos disponibles a las distintas tareas productivas.

5234 *ORDEN de 25 de enero de 1999 por la que se clasifica y registra la Fundación Anna O.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Anna O:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Anna O, instituida en Málaga.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Málaga don Juan Antonio Madero García, el 18 de septiembre de 1998, con el número 1.631 de su protocolo, por Doña Carmen Ruiz del Castillo.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.000.000 de pesetas, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidenta: Doña Carmen Ruiz del Castillo.
Vicepresidenta: Doña Ana Gema Ruiz Aguilar.
Secretaria: Doña Cristina Susana Guerisoli Giménez.
Tesorera: Doña María del Carmen Ramos Rodríguez.
Vocal: Doña Francisca Ramos Trujillo.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Alcazabilla, número 12, 3.º derecha, de Málaga.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo de los Estatutos, en la forma siguiente:

El objeto de la Fundación será particularmente ejecutar el programa terapéutico-educativo de asistencia integral a mujeres en crisis o dificultad social, y, en general, desarrollar e impulsar el estudio, la investigación, la prevención, la erradicación de la violencia en el hogar y de las problemáticas conexas de carácter personal, psíquico, familiar, educativo, de salud y social.

También será objeto de la Fundación proteger la integridad del citado programa terapéutico-educativo tanto en su contenido como en su estructura articulada en las fases de asistencia, de formación al voluntariado, y de las redes solidarias, igualmente su metodología de carácter grupal y su técnica de reflexión basada en la teoría del psicoanálisis; gestionar y propiciar la expansión de sus redes en todo el territorio nacional; crear escuelas para la formación de coordinadoras de grupo de mujeres y enseñanza de la técnica empleada en el susodicho programa terapéutico-educativo.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6); con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría general de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras,