

satisfactorio para las partes lo que ha obligado a tener múltiples conflictos abiertos, ambas partes coinciden en la necesidad de llegar a un acuerdo que permita encauzar esta situación de forma que la empresa pueda determinar las actuaciones de futuro con la calma y atención requeridas. Por tal motivo y con independencia de continuar trabajando en aras a conseguir mejoras de productividad, ambas partes acuerdan:

Primero. *Revisión salarial.*—«Se procede a la consolidación de los IPC's de los años 1994, 1995 y 1996 sobre todos los conceptos retributivos, fijos y variables, definidos en el artículo 86 del I Convenio Colectivo entre la empresa «Binter Mediterráneo» y sus Tripulantes Pilotos.»

«Se procederá al abono de los atrasos generados por la aplicación de los IPC's definidos en el párrafo anterior, así como de los efectos económicos en los años 1995, 1996, 1997 y 1998 por la consolidación en tablas de los IPC's de los años 1994, 1995 y 1996, que se llevará a cabo en dos pagos. El primero de ellos, por importe del 50 por 100 del total durante el mes de diciembre de 1998 y el otro 50 por 100 no más tarde del 31 de marzo de 1999.

No obstante lo anterior de no ser posible el abono del primer pago durante diciembre de 1998, debido a la cercanía en fechas y a la complejidad de cálculos, este se realizará durante el mes de enero de 1999.»

«Para los años 1997, 1998 y 1999 se procederá a la congelación salarial de todos los conceptos retributivos definidos en el artículo 86 ya citado, por tanto para cada uno de estos años se aplicará la tabla salarial que resulte de la aplicación del párrafo primero al 31 de diciembre de 1996.»

Segundo. *Participación en mejora de resultados.*—Se crea una disposición transitoria con el siguiente texto:

«Se acuerda para 1999 una participación en la mejora de resultados de la empresa. De esta forma y siempre y cuando se haya obtenido un RNAI positivo se procederá de la siguiente manera:

Se tomará como base de cálculo la diferencia entre el resultado de explotación mas financieros previsto en el POA y el realmente registrado por la suma de ambos conceptos al cierre del ejercicio.

A la base de cálculo antes definida se le aplicará un porcentaje de participación del 10 por 100 que se distribuirá individualmente en proporción al haber regulador de cada Tripulante Piloto a fecha 1 de enero de 1999 y el tiempo de permanencia en la empresa desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 1999.

El abono de las cantidades resultante de los apartados anteriores se realizará en la nómina del mes siguiente al que se celebre la Junta General Ordinaria en la que se aprueben las cuentas de la empresa para 1999.»

Tercero. *Vestuario.*—«Binter Mediterráneo» abonará a cada uno de los Tripulantes Pilotos en activo al 31 de diciembre de 1998 la cantidad de 240.000 pesetas en concepto de regularización de vestuario, por el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y 31 de diciembre de 1998. Con esta cantidad ambas partes se consideran totalmente satisfechas por este concepto.»

«A partir del 1 de enero de 1999 «Binter Mediterráneo» abonará a cada uno de sus Tripulantes Pilotos en concepto de indemnización por vestuario la cantidad de 180.000 pesetas/años. Este importe será utilizado por los Tripulantes Pilotos, a su criterio, en la reposición de las prendas de vestuario que consideren necesarias.»

«Independientemente, será obligatoria la confección anual de un uniforme a medida —americana con galones y dos pantalones— según el procedimiento establecido, siendo el importe del mismo con cargo a «Binter Mediterráneo», quién lo abonará directamente al proveedor. Asimismo, la empresa proporcionará a cada Tripulante Piloto la dotación de maletas que ésta defina.»

«Para los Tripulantes Pilotos que ingresen en el futuro en la compañía, la asignación de vestuario inicial será la indicada en el anexo 4 del I Convenio Colectivo, cubriendo esta asignación el vestuario correspondiente al primer año de permanencia en la plantilla. Para años sucesivos se regirán por lo establecido en los párrafos segundo y tercero de este punto.»

Cuarto. *Ámbito temporal.*—La vigencia del presente Convenio se extiende desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Quinto.—Todos los artículos materias o disposiciones del I Convenio Colectivo prorrogan su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999, salvo aquellos que se opongan total o parcialmente al contenido de este Acta, que deberán adaptarse a su redacción a lo aquí expresamente pactado al objeto de permitir su efectiva aplicación.

Y no habiendo mas asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha antes indicados.

13300 RESOLUCIÓN de 26 de mayo 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 «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003932), que fue suscrito con fecha 8 de enero de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por 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, 26 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito territorial.*

La representación de la Dirección y del personal de «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima», conciertan el presente Convenio Colectivo, el cual afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de julio de 1998 y su duración será de un año, a contar desde esta fecha.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expedición y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. *Comisión de interpretación del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Resolver las cuestiones sometidas a su consideración por las partes.
- La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la autoridad laboral.
- Informar a la autoridad laboral en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de Madrid y Bar-

celona, con la exclusión, a efectos salariales, de Directores, Jefes de Departamento e Ingenieros de Ventas.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio se regularán por las disposiciones legales vigentes, el Reglamento de Régimen Interior y de los acuerdos con la representación de los trabajadores.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente Convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

A título exclusivamente personal, se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que se establezcan en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

De acuerdo con la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

Artículo 10. *Movilidad del personal.*

Se respetarán las condiciones establecidas en los acuerdos alcanzados o que se alcancen con la representación de los trabajadores y, supletoriamente, con las de la derogada Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones vigentes.

Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos de movilidad del personal.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales de los centros de Madrid y Barcelona se establecerán al principio de cada año natural, siendo 1.760 el número de horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 12. *Horario de trabajo y calendario laboral.*

En base a las horas anuales establecidas en el artículo anterior, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores establecerán el correspondiente horario de trabajo.

La jornada fijada será de lunes a viernes, según el siguiente cuadro:

Personal afectado al plus de dedicación:

Oficinas: Ocho a trece treinta horas, y catorce veinticinco a dieciocho horas.

Almacén: Ocho quince a trece treinta horas, y catorce veinticinco a dieciocho horas.

Resto del personal: Ocho a trece treinta horas, y catorce cinco a diecisiete quince horas.

Para todo el personal el horario en jornada de viernes e intensiva: Ocho a catorce cuarenta y cinco horas.

El tiempo que por exceso o por defecto se produzca al repartir las horas anuales en función del horario anterior estará sujeto al acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

El personal de Almacén, Producción y Taller iniciarán y finalizarán su jornada con ropa de trabajo.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán con sujeción al número de horas establecidas en el artículo anterior los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos, y a la jornada intensiva de verano.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, no sustituibles por compensación económica.

El período de vacaciones se fija durante el mes de agosto, y en el supuesto de que se estableciera en otros meses tendrá que ser fijado de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada, preferentemente en los meses de verano. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la empresa, por un período máximo de dos años consecutivos.

El período de vacaciones quedará interrumpido en caso de enfermedad del trabajador que precise tratamiento hospitalario.

CAPÍTULO III

Clasificación, valoración, promoción y ascenso

Artículo 14. *Principios generales.*

Todos los puestos de trabajo existentes estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, ajustándose a la clasificación por categorías profesionales definidas en la derogada Ordenanza y enumeradas en este Convenio, y se efectuará asignando una categoría profesional a cada personal, después de haber analizado el puesto de trabajo, de acuerdo con las funciones que tiene encomendadas.

En la tabla anexa número 1 se indican los distintos puestos existentes y su nivel correspondiente.

Trabajos de superior a inferior categoría:

1. El trabajador que realice funciones de superior categoría a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la Comisión, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Se crea la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional. Estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros representantes del personal.

La función específica de esta Comisión Paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijadas en este Convenio Colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

Artículo 16. *Promoción y ascensos.*

La promoción se efectuará mediante concurso-oposición, para todas las vacantes que se produzcan en la plantilla, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la empresa en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.

2. Pertenecer a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir.

3. La empresa, a través de los tablones de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de cinco días laborables, indicando los requisitos necesarios para acceder a la plaza.

Se concederá un plazo de siete días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.

4. Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso psicotécnicas si fuera aconsejable.

Estas pruebas de examen se realizarán dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria.

5. La empresa presentará los candidatos que, cumpliendo los requisitos necesarios, han sido admitidos al proceso de selección. Asimismo, se fijarán las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.

6. El Tribunal de examen estará formado por dos vocales designados por la Dirección de la empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente y dos representantes del personal.

Se concederá, dentro del cómputo total de puntuación (100), un punto por año de servicio en la empresa, con un máximo de 10.

Este Tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante.

A igualdad de puntuación, se adjudicará la plaza al empleado más antiguo de la empresa.

Los declarados aptos tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

7. Las vacantes de puestos excluidos de Convenio o que impliquen mando, o que sean considerados de confianza de la Dirección, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa, tratando a ser posible de promocionar a personas de plantilla aptas para el puesto.

CAPÍTULO IV

Representación de los trabajadores y práctica sindical en la empresa

Artículo 17. Funciones de los representantes de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores, como órgano representativo, colectivo y unitario, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representantes, así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa, y en su caso, ante la Administración del Estado.

1.º Deberán ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y sobre la situación de la producción e inversiones y la evolución probable en la empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la entidad, y en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Se informará a los representantes, con carácter previo a su ejecución:

— Sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y sobre las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, y sobre modificaciones en la actividad empresarial cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— De las sanciones que se impongan por la Dirección de la empresa.

En base al contenido de estas informaciones, los representantes podrán formular proposiciones a la Dirección que ésta deberá estudiar y considerar. Los representantes de personal podrán solicitar a la Dirección reuniones sobre algunos de los temas que hayan sido informados.

2.º Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respecto de los Convenios Colectivos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, ante la Dirección de la empresa o ante los organismos y Tribunales competentes, las acciones oportunas.

b) Vigilar que la contratación de los trabajadores se realice de acuerdo con las normas establecidas; a tal efecto, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el representante si estima que existe infracción a una norma, reclamar en su caso, en primera instancia, ante la Dirección de la Empresa y si la respuesta no es satisfactoria, recurrir a los organismos y Tribunales competentes.

No estarán sujetos a lo establecido en este apartado los puestos que impliquen mando, o que sean considerados de confianza de la Dirección.

La contratación del personal de nuevo ingreso se realizará a través de la Oficina de Empleo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 18. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral, en los locales de la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes se comunicará a la Dirección de la empresa con la máxima antelación posible, y en todo caso con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

Los representantes de los trabajadores, como responsables del buen orden de la asamblea, comunicarán a la empresa previamente a su realización el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

CAPÍTULO V

Artículo 19. Remuneraciones.

La remuneración de cada trabajador estará constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario.
- Pluses.
- Plan de jubilación.

Artículo 20. Salarios.

a) Salario convenio: Es el que figura con carácter de mínimo para cada categoría profesional, según la tabla anexa número 2.

b) Complemento empresa.

Los salarios fijados en la tabla anexa número 2 para las categorías de Aprendiz y Asistente, de 850.000 pesetas y 900.000 pesetas, respectivamente, se refieren a trabajadores contratados bajo la modalidad contractual de formación, cuya prestación efectiva de trabajo no puede superar el 85 por 100 de la jornada habitual de la empresa, por ser obligada una dedicación mínima del 15 por 100 de dicha jornada a la formación de estos trabajadores.

Artículo 21. Pluses.

Plus distancia: El importe de este plus se cifra en las siguientes cantidades brutas por día de asistencia efectiva al trabajo, según el lugar de residencia de cada trabajador y la jornada efectuada:

Lugar de residencia	J. invierno	J. verano
Oficinas, Almacén y Taller:		
Torrejón	1.763	1.022
Oporto	1.763	1.022
Cerdanyola	1.763	1.022
Resto Comunidad Autónoma	2.427	1.559

El importe del plus de distancia será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia al 30 de junio de cada año.

Plus de antigüedad: La antigüedad en la empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. Por cada cuatrienio se abonarán 6.000 pesetas brutas mensuales incluyendo pagas extraordinarias.

Artículo 22. Sistema de pago.

El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

a) Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.

b) Una mensualidad que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio, como fecha límite.

c) Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

En el caso de cumplir un año de prestación de servicios en la empresa, si bien se habrá devengado la totalidad del salario bruto anual, es posible que no la haya percibido y ello porque las pagas extras se abonan en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 23. *Plan de jubilación.*

Se constituye un plan de jubilación mediante la aportación por parte de la empresa de 52.500 pesetas con un incremento del 5 por 100 anual por empleado fijo en plantilla, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita.

Artículo 24. *Ayuda de gafas.*

Se establece una ayuda para la adquisición de gafas de un 50 por 100, hasta un máximo de 12.500 pesetas, para ser utilizadas en el puesto de trabajo o en el trayecto.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 25. *Respecto a la condición del trabajador.*

Queda prohibido cualquier medio de control audiovisual de la actividad de los trabajadores, así como los registros de cualquier tipo, salvo en casos excepcionales cuando hubiere peligro de daños en las personas o cosas, y ello con participación de los representantes de los trabajadores. Las funciones de vigilancia serán exclusivamente de protección a los trabajadores y a los medios de producción.

Artículo 26. *Trabajadores menores de edad.*

El trabajador menor de dieciocho años no podrá realizar trabajos fundamentalmente basados en el esfuerzo físico o psíquico, así como tampoco realizar horas extraordinarias.

El trabajador menor de dieciocho años podrá realizar estudios para completar su formación profesional, siendo a cargo de la empresa el 100 por 100 de los mismos, siempre que demuestre su aprovechamiento.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.
- Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter habitual o de fuerza mayor derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.
- La Dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información a los representantes será previa.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.
- b) Por diez días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.

c) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de un hijo, si este se produce en la misma provincia del centro de trabajo, y por cinco días naturales si es en otra provincia.

d) Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes a partir del tercer día.

e) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el número de días se elevará a cinco.

f) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.

g) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

h) Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, dos días naturales si tiene lugar en el término de la provincia y cinco días naturales si es fuera de la provincia.

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

j) Durante dos días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario.

Artículo 29. *Alumbramiento de hijos.*

La mujer trabajadora tendrá derecho, en caso de parto, a un período de licencia retribuida de ciento veinte días, que podrá ser distribuida antes o después de aquél, a elección de la interesada. Asimismo, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en al menos, dos períodos de media hora, acumulable durante nueve meses.

Artículo 30. *Cuidado de hijos.*

Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, o padre de hijos habidos fuera o dentro del matrimonio, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia por tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha de parto, con derecho a la reintegración en la empresa en su puesto de trabajo, en un plazo máximo de tres meses a partir de la solicitud de reincorporación.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de su jornada de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución equivalente salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y su asistencia a los hijos, de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco años. Un mes antes de finalizar la excedencia, el trabajador, podrá solicitar la reincorporación prevaleciendo, su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que tuviera o se produjeran en la empresa.

También podrá solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

Artículo 32. *Formación profesional.*

La empresa garantizará el derecho del trabajador a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a los trabajadores jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. Los representantes de los trabajadores participarán en el estudio de los programas de formación.

El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar, con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos un sistema de becas-salario, que tienda a complementar el salario; igualmente para la realización de exámenes o pruebas

equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la empresa, la formación de los trabajadores en materias que puedan mejorar su cualificación profesional. La empresa abonará el 80 por 100 de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudios.

Artículo 33. Seguro de vida.

La empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con «Seguros España, Sociedad Anónima».

TABLA ANEXA NÚMERO 1

Puestos de trabajo existentes en «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima»

Nivel I:

Aprendiz.
Asistente.

Nivel II:

Especialista Producción.
Oficial 3.^a Operario.
Conductor.
Almacenero.
Auxiliar Administrativo.

Nivel III:

Seguimiento Compras.
Recepcionista-Telefonista bilingüe.
Facturación y Créditos.
Oficial 2.^a Operario.
Oficial 2.^a Administrativo.

Nivel IV:

Expediciones y Aduanas.
Vendedor telefónico.
Operador de ordenador.
Oficial 1.^a Operario.
Secretaria bilingüe.
Oficial 1.^a Administrativo.

Nivel V:

Planificación Producción.
Control de Créditos.
Encargado de Producción.
Secretaria de Dirección.

Nivel VI:

Jefe de Almacén.
Jefe de Taller.
Jefe Administrativo.
Jefe de Créditos.
Técnico de Aplicaciones.

TABLA ANEXA NÚMERO 2

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual — Pesetas
I	Aprendiz. Asistente.	850.000 900.000
II	Especialista. Auxiliar Administrativo. Conductor. Almacenero. Oficial 3. ^a Operario.	1.915.000

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual — Pesetas
III	Oficial 2. ^a Administrativo. Oficial 2. ^a Operario. Recepcionista-Telefonista. Oficial Almacén.	2.190.000
IV	Secretaria bilingüe. Operador de ordenador. Vendedor telefónico. Oficial 1. ^a Administrativo. Técnico Organización 1. ^a Oficial 1. ^a Operario.	2.490.000
V	Programador 1. ^a Jefe 2. ^a Administrativo. Jefe 2. ^a Organización. Secretaria de Dirección.	2.840.000
VI	Encargado. Jefe 1. ^a Administrativo. Jefe 1. ^a Organización.	2.890.000

TABLA ANEXA NÚMERO 3

Plus por dedicación

Se establece un plus por dedicación para los siguientes departamentos:

Ventas interiores.
Materiales.
Recepción/Secretaría.
EDP.
Almacén.

Los horarios y cuantías establecidas por el citado plus serán los siguientes:

Ventas interiores: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.550 pesetas/mes.
Materiales: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.550 pesetas/mes.
Recepción/Secretaría: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.500 pesetas/mes.
EDP: 8:00-13:30; 14:25-18:00: 25.550 pesetas/mes.
Almacén: 8:15-13:30; 14:25-18:00: 12.775 pesetas/mes.

El horario del viernes será de 8:00-14:45 horas.

Este plus no se cobrará en el período de jornada intensiva y vacaciones de verano.

El importe del plus de dedicación será incrementado anualmente en función del índice de precios al consumo interanual con referencia el 30 de junio de cada año.

Este plus tendrá la vigencia del presente Convenio.

13301 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «CWT Viajes de Empresa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012242), que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, 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,