

17234 ORDEN de 30 de julio de 1999 por la que se resuelve la convocatoria de 27 de mayo de 1999 del Plan Nacional de Calidad de las Universidades.

De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1947/1995, de 1 de diciembre, por el que se establece el Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades, la Orden de 27 de mayo de 1999 efectuó la convocatoria correspondiente a dicho plan. El punto 4 del apartado séptimo establece que la resolución de la presente convocatoria se realizará en un plazo máximo de un mes, desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Por otra parte, la misma Orden, en su apartado decimotercero, prevé la formalización de Convenios con las Comunidades Autónomas para el desarrollo del plan. A tal efecto, la Generalidad de Cataluña y la Junta de Andalucía han suscrito Convenios en los que asumen la gestión de los proyectos de evaluación de la calidad de las Universidades en sus respectivos ámbitos, transfiriéndose por el Ministerio de Educación y Cultura, en base a criterios objetivos, los créditos para la financiación de los proyectos.

Corresponde al Consejo de Universidades, a través del Comité Técnico del Plan, evaluar la calidad y viabilidad de los proyectos presentados por las Universidades. A tal efecto, dicho Comité, en su reunión de 22 de julio de 1999, realizó dicha valoración, distinguiendo entre la cuantía de la financiación y la integración en el Plan Nacional de los proyectos presentados por las Universidades.

Por todo lo cual, a la vista de la propuesta formulada por el Consejo de Universidades, dispongo:

Primero.—Se incluyen en el Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades los proyectos de evaluación que figuran en el anexo de esta Orden, con la financiación que en el mismo se especifica y con cargo al ejercicio presupuestario de 1999.

Segundo.—Teniendo en cuenta los proyectos presentados por las Comunidades Autónomas de Andalucía y Cataluña, así como lo previsto en los apartados noveno y decimotercero de la Orden de convocatoria, se abonará a la Generalidad de Cataluña y a la Junta de Andalucía las cantidades de 39.250.000 y de 29.750.000 pesetas, respectivamente, con cargo al ejercicio presupuestario de 1999.

Madrid, 30 de julio de 1999.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación, Universidades, Investigación y Desarrollo e Ilmos. Sres. Director general de Enseñanza Superior e Investigación Científica y Secretario general del Consejo de Universidades.

ANEXO

| Universidades | Proyectos — Pesetas | Acciones especiales — Pesetas | Total — Pesetas |
|----------------------------------|---------------------------|--|-----------------------|
| Alcalá | 3.000.000 | 0 | 3.000.000 |
| Alicante | 3.000.000 | 0 | 3.000.000 |
| «Antonio de Nebrija» | 2.500.000 | 0 | 2.500.000 |
| Autónoma de Madrid | 3.500.000 | 380.000 | 3.880.000 |
| Burgos | 3.500.000 | 200.000 | 3.700.000 |
| Cantabria | 3.500.000 | 0 | 3.500.000 |
| «Carlos III», de Madrid | 3.500.000 | 690.000 | 4.190.000 |
| Castilla-La Mancha | 3.500.000 | 620.000 | 4.120.000 |
| Complutense de Madrid | 3.500.000 | 900.000 | 4.400.000 |
| Deusto | 1.250.000 | 0 | 1.250.000 |
| Europea de Madrid | 1.250.000 | 0 | 1.250.000 |
| Extremadura | 3.500.000 | 420.000 | 3.920.000 |
| Illes Balears | 2.500.000 | 0 | 2.500.000 |
| «Jaume I» | 3.500.000 | 0 | 3.500.000 |
| A Coruña | 3.000.000 | 0 | 3.000.000 |
| La Laguna | 3.000.000 | 380.000 | 3.380.000 |
| La Rioja | 3.000.000 | 640.000 | 3.640.000 |
| Las Palmas de Gran Canaria | 3.000.000 | 260.000 | 3.260.000 |
| León | 3.500.000 | 200.000 | 3.700.000 |
| «Miguel Hernández» | 3.000.000 | 0 | 3.000.000 |
| Murcia | 3.500.000 | 420.000 | 3.920.000 |
| País Vasco | 3.500.000 | 1.020.000 | 4.520.000 |
| Politécnica de Madrid | 0 | 300.000 | 300.000 |

| Universidades | Proyectos — Pesetas | Acciones especiales — Pesetas | Total — Pesetas |
|-------------------------------|---------------------------|--|-----------------------|
| Politécnica de Valencia | 3.500.000 | 300.000 | 3.800.000 |
| Pontificia de Comillas | 1.250.000 | 0 | 1.250.000 |
| Pública de Navarra | 3.500.000 | 0 | 3.500.000 |
| «Rey Juan Carlos» | 2.500.000 | 0 | 2.500.000 |
| Salamanca | 3.500.000 | 510.000 | 4.010.000 |
| «San Pablo»-CEU | 2.500.000 | 0 | 2.500.000 |
| Santiago de Compostela | 3.000.000 | 0 | 3.000.000 |
| UNED | 1.250.000 | 0 | 1.250.000 |
| Valencia Estudi General | 3.500.000 | 510.000 | 4.010.000 |
| Valladolid | 3.500.000 | 870.000 | 4.370.000 |
| Vigo | 3.000.000 | 410.000 | 3.410.000 |
| Zaragoza | 3.500.000 | 380.000 | 3.880.000 |
| Generalidad de Cataluña | 39.250.000 | 0 | 39.250.000 |
| Junta de Andalucía | 29.750.000 | 0 | 29.750.000 |
| Totales | 170.500.000 | 9.410.000 | 179.910.000 |

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

17235 RESOLUCIÓN de 20 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Pimad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Pimad, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011582), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal 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 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, 20 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

ÁMBITO ESTATAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa «Pimad, Sociedad Anónima», así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio Colectivo, en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de dirección y gestión, así como los Jefes de los distintos Departamentos de los centros de trabajo.

Artículo 3. *Vigencia.*

Todos los aspectos del Convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de agosto de 1999, excepto la jornada anual de trabajo que se aplicará el 1 de enero de 2000, independientemente de la firma del texto del Convenio.

Artículo 4. *Duración, prórroga y denuncia.*

La duración del presente Convenio será hasta el 28 de febrero del 2001, prorrogándose tácitamente de dos en dos años salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, las partes podrán revisar de mutuo acuerdo las retribuciones salariales contempladas en el Convenio Colectivo, las cuales tendrán vigencia en los períodos comprendidos entre el 1 de marzo al 28 de febrero del año siguiente.

Artículo 5. *Compensación.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6. *Absorción.*

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras, generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas, que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este Convenio Colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa si, en cómputo global anual, superan el nivel total anual de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad total o parcial por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 8. *Normativa general.*

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio Colectivo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Acuerdo Marco de Panaderías publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 8 de octubre de 1998, y con carácter dispositivo a la Ordenanza Laboral de Panaderías, aprobada por Orden del 12 de julio de 1946, y en su defecto, a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y por tres representantes de la Dirección.

Para la designación de los representantes de los trabajadores, se mantendrá el criterio de proporcionalidad electoral resultante de las elecciones sindicales celebradas en la empresa.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, y previo planteamiento de la cuestión a la Comisión Paritaria, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

Artículo 10. *Partes firmantes del Convenio Colectivo.*

El Convenio Colectivo es firmado por la mayoría de la representación unitaria (representantes legales de los trabajadores existentes en la empresa), así como por la Dirección de la empresa, teniendo carácter de eficacia general.

CAPÍTULO II**Organización práctica del trabajo****Artículo 11. *Facultades de la Dirección.***

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, en especial el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

1. Se establecerá tal y como disponga en cada momento la legislación vigente.

2. La duración anual de la jornada de trabajo efectivo para cada año natural (1 de enero al 31 de diciembre), dentro de la vigencia del presente Convenio Colectivo queda fijada en mil ochocientas horas.

3. En enero de cada año, la Dirección de la empresa y representantes legales de los trabajadores, confeccionarán el calendario laboral de todos los departamentos considerando una jornada con promedio semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

En los casos que la duración anual de la jornada sea superior a las mil ochocientas horas, el exceso de horas resultante se compensará, salvo pacto expreso en contrario, con tiempos equivalentes de descanso. El disfrute de este descanso se acordará con el Jefe de cada departamento, y en ningún caso podrán coincidir más de una persona por turno de trabajo.

4. En caso de jornada continuada el tiempo de descanso intermedio será a cargo del trabajador.

5. A efectos de la actividad industrial y comercial se consideran laborales los siete días de la semana, sin perjuicio de los descansos semanales y diarios de los trabajadores establecidos por la legislación vigente.

6. La jornada de trabajo partida podrá aplicarla la empresa, en función de las necesidades organizativas y de mercado que concurren.

Artículo 13. *Descansos semanales.*

Cada trabajador, sin perjuicio de lo manifestado anteriormente, tendrá un descanso semanal mínimo de treinta y seis horas consecutivas, sin que el mismo tenga que coincidir con domingo o día festivo, sin perjuicio de la existencia de pactos especiales existentes o a establecer en determinados departamentos.

Artículo 14. *Horarios de trabajo.*

Serán los pactados en cada centro de trabajo y los mismos podrán ser variados por la empresa, previa información a los representantes de los trabajadores, en caso de cambio de los horarios de salida de los transportes, por exigencia del mercado o mejora del servicio.

Dadas las características de la actividad empresarial, ambas partes aceptan que en lo que se refiere al trabajo en los centros de producción o fabricación, todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

A propuesta del trabajador interesado, con respecto en todo caso de los períodos mínimos de descanso y siempre que no se creen problemas organizativos, éste podrá cambiar de turno de trabajo con otra persona de la misma categoría y puesto de trabajo, previa consulta y autorización del Jefe del departamento correspondiente.

Al poder existir oscilaciones en los pedidos de ventas, las partes aceptan una variación en los horarios diarios de entrada/salida en dos horas que

deberá ser previamente comunicado con veinticuatro horas de antelación por la empresa. Las variaciones de los excesos/defectos de jornada diarios serán compensados en computo semanal (siete días naturales siguientes).

La empresa podrá, dentro de sus facultades organizativas, proceder a la movilidad funcional de los trabajadores, en cuyo caso, percibirán los conceptos variables correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente y en el horario correspondiente al referido puesto de trabajo.

Artículo 15. *Trabajo en festivos.*

A efectos de garantizar la mayor frescura del producto en el mercado, los trabajadores asignados a los departamentos de Producción (elaboración de producto), Logística (preparación para remisión del producto) y Mantenimiento (funcionamiento de las instalaciones industriales) están obligados a trabajar en festivos (domingos y festivos intersemanales).

Como regla general y siempre que no existan circunstancias especiales que lo impidan, los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre, no se procederá a realizar actividad productiva de elaboración de productos.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la empresa tienen derecho a un período anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa menor a la de un año tienen derecho a un período de vacaciones retribuidas proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

El período de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la empresa podrá excluir las mismas de dicho período.

Cada año entre los meses de marzo a mayo, la empresa confeccionará un calendario de vacaciones, teniendo siempre presente las necesidades de fabricación, ventas y mercado de la empresa.

Este calendario se le pasará a los representantes de los trabajadores para que den su opinión, debiendo estar publicado antes de finalizar el mes de mayo.

Cuando algún trabajador lo solicite, y por mutuo acuerdo entre éste y la empresa, podrá dividir en dos su período de vacaciones, no pudiendo ser ninguno de los períodos inferiores a siete días.

Artículo 17. *Abono de nóminas.*

El abono de todas las retribuciones fijas se efectuará por meses de idéntica duración.

Los conceptos variables se cerrarán unos quince días naturales, aproximadamente, antes de la finalización del mes natural. Estos días pendientes de conceptos variables se abonarán en la nómina mensual siguiente.

Artículo 18. *Vestuario.*

La empresa anualmente dotará de vestuario adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite.

Artículo 19. *Categorías profesionales.*

En el anexo I se establecen los distintos puestos de trabajo existentes en la actualidad en los centros de trabajo y la categoría profesional que corresponde a cada uno de ellos.

Dados los avances tecnológicos específicos del departamento de Mantenimiento, la Dirección contempla un sistema de posible promoción de los trabajadores pertenecientes a este grupo profesional, estableciendo un método que posibilite los ascensos para aquellos trabajadores que demuestren una cualificación profesional que amerite los mismos y siempre que existan vacantes. Cada dos años y previa solicitud de los trabajadores interesados, se realizarán las oportunas pruebas teóricas y prácticas de aptitud, para determinar si se tienen los conocimientos exigidos para el adecuado acceso a la categoría profesional propuesta.

Artículo 20. *Sistema de clasificación profesional.*

Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Producción (fabricación): Personal dedicado a los procesos de elaboración de los productos de la empresa.

Logística (distribución): Personal dedicado a los procesos de carga, descarga y coordinación de envíos desde los puntos de fabricación a los puntos de distribución y venta.

Administración y Servicios Generales: Personal dedicado a las tareas administrativas así como a aquellas otras de carácter general.

Mantenimiento fábricas: Personal dedicado a las tareas de montaje, prevención y reparación de la maquinaria empleada en los procesos productivos, instalaciones generales y edificios.

Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional, con independencia de la categoría profesional que se ostente, sin perjuicio de los períodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 21. *Retribuciones salariales fijas.*

La estructura salarial está compuesta por un salario fijo de idéntica mensualidad, formado por salario base y complemento PIMAD.

Los importes por categoría profesional se establecen en el anexo II.

Artículo 22. *Antigüedad.*

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá, por el concepto de antigüedad en la empresa, las cantidades mensuales establecidas en el anexo III que se adjunta, diferenciándose 2, 4, 9, 14 y 19 años de antigüedad.

Artículo 23. *Pagas extras.*

Se establecen, con carácter exclusivo, tres pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes que se abonarán entre el 15 y el 20 de los meses de mayo, julio, y diciembre.

Las fechas de devengo de dichas pagas son:

Mayo: 16 de mayo al 15 de mayo del año siguiente.

Julio: 1 de enero al 30 de junio del año actual.

Diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre del año actual.

El importe de las mismas será de una mensualidad de salario base, complemento Pimad y antigüedad.

Artículo 24. *Plus festivo.*

Todo el personal incluido en el presente Convenio Colectivo que preste sus servicios un día festivo intersemanal o un domingo, además del día de descanso compensatorio (salvo que el festivo intersemanal coincida con el día de descanso semanal), percibirá una compensación adicional por cada hora efectiva trabajada en dicho festivo o domingo, cuyo importe se establece en la cantidad de 445 pesetas.

Artículo 25. *Plus nocturnidad.*

El trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada efectiva en este período la compensación adicional de 205 pesetas.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal al que se le reconoce un complemento especial en atención a las peculiaridades de su puesto de trabajo, dado que resulta imposible establecer respecto del mismo un control estricto de la jornada.

En todos los demás casos, la retribución de las horas extraordinarias será la que figura en el anexo IV «Horas extraordinarias» del presente Convenio.

Conforme al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se establece que las horas extras se compensarán, salvo pacto expreso en contrario, por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 27. *Niveles salariales de las categorías profesionales.*

Al personal de nueva contratación, con independencia de su modalidad contractual, se aplicará el 80 por 100 de las tablas salariales establecidas en el Convenio, debido a la necesidad de un período de aprendizaje y adecuación al puesto de trabajo, siendo facultad empresarial el mantener o aumentar el nivel salarial dentro de la categoría profesional, en función de la maestría adquirida por la persona en el desempeño del respectivo puesto de trabajo.

La empresa procederá a establecer el siguiente nivel salarial dentro de la misma categoría profesional, en función del aprendizaje y experiencia adquirida por el trabajador.

En función de la complejidad de las labores profesionales, esta situación será de un máximo de dos años.

Artículo 28. *Gastos de viaje.*

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, y en lugar diferente donde tenga ubicado el centro de trabajo, percibirá las cantidades gastadas hasta:

- Desayuno: 360 pesetas.
- Comida // Cena : 1.250 pesetas.
- Pernocta: 3.100 pesetas.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a) Tener autorización previa del responsable del centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Artículo 29. *Retribución en vacaciones.*

Durante las vacaciones se percibirán las siguientes retribuciones:
Salario base, complemento PIMAD y antigüedad.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá en vacaciones la media del complemento de nocturnidad devengado por cada uno durante los doce meses del año natural anterior.

El personal que con carácter fijo, constante y permanente, aunque sea rotativo, trabaje en domingos y festivos, percibirá en vacaciones la media del Complemento Festivo devengado por cada uno durante los doce meses del año natural anterior.

Artículo 30. *Revisiones salariales.*

Las revisiones salariales serán de carácter anual, con independencia del período de vigencia del Convenio Colectivo, comprendido las mismas entre el 1 de marzo al 28 de febrero del año siguiente.

Las retribuciones salariales contempladas en el anexo II y anexo III del presente Convenio Colectivo se incrementarán un 2 por 100 para el período 1 de marzo de 2000 al 28 de febrero de 2001.

CAPÍTULO IV

Social

Artículo 31. *Seguro colectivo de vida.*

La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de vida en favor del personal de plantilla que a 1 de enero de cada año tenga acreditado un año de prestación de servicios continuados en la indicada fecha.

Esta póliza cubrirá los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la rela-

ción laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 4.000.000 de pesetas.

La vigencia de esta nueva póliza y los nuevos capitales será a partir del día 1 de agosto de 1999.

La empresa nunca aportará a la financiación de la prima anual una cantidad superior al 0,5 por 100 de las retribuciones fijas (salario base, complemento PIMAD y antigüedad) de la plantilla existente el año anterior más el porcentaje de incremento salarial para el año que se asegura.

Artículo 32. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por nacimiento de hijo.
- c) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, hospitalización con ingreso o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, siempre que ese desplazamiento sea superior a sesenta kilómetros.
- d) Un día laboral por boda de padres, hijos o hermanos.
- e) Un día laboral por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo necesario para asistencia o consulta médica, previa cita (máximo dos horas/día).

Artículo 33. *Reconocimiento médico.*

El trabajador tiene derecho a realizar uno anualmente, que en el caso de trabajadoras incluirá una revisión ginecológica. Este reconocimiento médico será más específico del puesto de trabajo desempeñado, cuando se solicite expresamente por el trabajador y de acuerdo con la Mutua Laboral.

El reconocimiento médico será realizado fuera de las horas de trabajo.

Artículo 34. *Jubilación anticipada.*

Con objeto de mejorar las condiciones de retiro de aquellos trabajadores que con más de diez años de antigüedad y sesenta y dos años de edad pudieran estar interesados en su jubilación anticipada, se podrá negociar con ellos una compensación económica tomando como referencia las circunstancias personales de cada trabajador.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Faltas y sanciones laborales.*

En cuanto a las infracciones laborales y las sanciones a imponer, las partes se remiten expresamente al texto recogido en el Acuerdo Marco de Panaderías publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 8 de octubre de 1998.

CAPÍTULO VI

TABLAS SALARIALES 1/agosto/1999 a 29/febrero/2000

Derechos sindicales

ANEXO II

Artículo 36. *Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales.*

Referente a los derechos de los representantes sindicales o de los trabajadores de los centros de trabajo se estará a lo expresamente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y LOLS, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.

Artículo 37. *Salud y prevención laboral.*

Las partes se remiten expresamente a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Legislación de Obligado Cumplimiento. En cuanto al sistema de valoración de riesgos profesionales se remiten al establecido por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ANEXO I

| Puesto de trabajo | Categoría profesional |
|-------------------|-----------------------|
|-------------------|-----------------------|

Centro de trabajo I: Azuqueca de Henares

Producción (fabricación)

| | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Premezclas-Amasador | Oficial primera. |
| Modelador-Masas | Oficial segunda. |
| Hornero-Moldes-Tapas | Oficial primera. |
| Alimentador de Moldes-Tapas | Oficial segunda. |
| Maquinista Embolsador | Oficial primera. |
| Paletizador-Codificador | Oficial segunda. |
| Acomodador | Oficial tercera. |
| Palettero | Especialista. |
| Auxiliar general | Ayudante Encargado. |

Logística (distribución)

| | |
|-------------------------|------------------|
| Coordinador turno | Oficial primera. |
| Operario | Oficial segunda. |
| Operario | Oficial tercera. |
| Operario | Especialista. |

Mantenimiento

| | |
|--|--------------------|
| Mecánico 1. ^a E mantenimiento | Oficial primera E. |
| Mecánico 1. ^a mantenimiento | Oficial primera. |
| Mecánico 2. ^a E mantenimiento | Oficial segunda. |
| Mecánico 3. ^a E mantenimiento | Oficial tercera. |
| Aprendiz mecánico mantenimiento | Aprendiz |

Administración y Servicios generales

| | |
|--|--------------------|
| Jefe Oficina Administrativo | Jefe de Oficina |
| Administrativo 1. ^a E | Oficial primera E. |
| Administrativo 1. ^a | Oficial primera. |
| Administrativo 2. ^a | Oficial segunda. |
| Administrativo 3. ^a | Oficial tercera. |
| Auxiliar Administrativo | Auxiliar. |

Centro de trabajo II: Agüimes (Gran Canaria)

Administración y Servicios generales

| | |
|--------------------------------------|------------------|
| Administrativo 3. ^a | Oficial tercera. |
|--------------------------------------|------------------|

Salarios brutos mensuales

| Categorías | Salario base mensual — Pesetas | Complemento PIMAD mensual — Pesetas | Salario Convenio mensual — Pesetas |
|---------------------------------|--------------------------------------|---|--|
| Producción-Distribución: | | | |
| Ayudante Encargado | 111.691 | 81.426 | 193.117 |
| Oficial primera | 110.866 | 58.442 | 169.308 |
| Oficial segunda | 110.866 | 45.216 | 156.082 |
| Oficial tercera | 110.866 | 37.995 | 148.861 |
| Especialista | 110.866 | 27.361 | 138.227 |
| Mantenimiento: | | | |
| Oficial primera E | 112.699 | 132.249 | 244.948 |
| Oficial primera | 112.699 | 114.105 | 226.804 |
| Oficial segunda | 110.866 | 84.186 | 195.052 |
| Oficial tercera | 110.179 | 38.681 | 148.860 |
| Aprendiz | 82.496 | 0 | 82.496 |
| Administración: | | | |
| Jefe Oficina | 117.527 | 109.934 | 227.461 |
| Oficial primera E | 112.699 | 102.324 | 215.023 |
| Oficial primera | 112.699 | 84.805 | 197.504 |
| Oficial segunda | 110.866 | 53.606 | 164.472 |
| Oficial tercera | 110.179 | 38.116 | 148.295 |
| Auxiliar | 109.911 | 19.511 | 129.422 |

TABLAS SALARIALES 1-agosto-1999 a 29-febrero-2000

ANEXO III

Antigüedad: Importes brutos mensuales

| Categorías | 2 años | 4 años | 9 años | 14 años | 19 años |
|---------------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|
| Producción-Distribución: | | | | | |
| Ayudante Encargado | 5.585 | 11.169 | 22.338 | 33.507 | 44.676 |
| Oficial primera | 5.543 | 11.087 | 22.173 | 33.260 | 44.346 |
| Oficial segunda | 5.543 | 11.087 | 22.173 | 33.260 | 44.346 |
| Oficial tercera | 5.543 | 11.087 | 22.173 | 33.260 | 44.346 |
| Especialista | 5.543 | 11.087 | 22.173 | 33.260 | 44.346 |
| Mantenimiento: | | | | | |
| Oficial primera-E | 5.635 | 11.270 | 22.540 | 33.810 | 45.080 |
| Oficial primera | 5.635 | 11.270 | 22.540 | 33.810 | 45.080 |
| Oficial segunda | 5.543 | 11.087 | 22.173 | 33.260 | 44.346 |
| Oficial tercera | 5.509 | 11.018 | 22.036 | 33.054 | 44.072 |
| Aprendiz | 4.125 | 8.250 | 16.499 | 24.749 | 32.998 |
| Administración: | | | | | |
| Jefe Oficina | 5.876 | 11.753 | 23.505 | 35.258 | 47.011 |
| Oficial primera-E | 5.635 | 11.270 | 22.540 | 33.810 | 45.080 |
| Oficial primera | 5.635 | 11.270 | 22.540 | 33.810 | 45.080 |
| Oficial segunda | 5.543 | 11.087 | 22.173 | 33.260 | 44.346 |
| Oficial tercera | 5.509 | 11.018 | 22.036 | 33.054 | 44.072 |
| Auxiliar | 5.496 | 10.991 | 21.982 | 32.973 | 43.964 |

TABLAS SALARIALES 1-agosto-1999 a 22-febrero-2001

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA CAJA DE AHORROS DE NAVARRA

ANEXO IV

TÍTULO I

Tabla hora extraordinarias

Disposiciones generales

| Categorías | Valor horas extraordinarias — Pesetas |
|---------------------------------|--|
| Producción-Distribución: | |
| Ayudante Encargado | 2.721 |
| Oficial primera | 2.386 |
| Oficial segunda | 2.199 |
| Oficial tercera | 2.097 |
| Especialista | 1.948 |
| Mantenimiento: | |
| Oficial primera-E | 3.451 |
| Oficial primera | 3.196 |
| Oficial segunda | 2.748 |
| Oficial tercera | 2.097 |
| Administración: | |
| Jefe Oficina | 3.205 |
| Oficial primera-E | 3.030 |
| Oficial primera | 2.783 |
| Oficial segunda | 2.317 |
| Oficial tercera | 2.090 |
| Auxiliar | 1.824 |

17236 RESOLUCIÓN de 20 de julio de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra y anexo número 1 al acta número 4 del Convenio.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra y anexo número 1 al acta número 4 del Convenio (código de Convenio número 9000772), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa pertenecientes al Sindicato Independiente de Empleados de Caja de Ahorros de Navarra y a las Secciones Sindicales de UGT y del Sindicato de Empleados de Ahorro, 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 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, 20 de julio de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del Convenio Colectivo.*

1. Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 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 son:

- Por la parte económica: La Caja de Ahorros de Navarra, y
- Por la parte social: Las organizaciones sindicales, Sección Sindical del Sindicato de Empleados de Ahorro de Caja de Ahorros de Navarra, Sindicato Independiente de Empleados de Caja de Ahorros de Navarra, Sección Sindical de UGT de Caja de Ahorros de Navarra, Sección Sindical de LAB de Caja de Ahorros de Navarra, Sección Sindical de CC.OO. de Caja de Ahorros de Navarra), todas ellas integrantes del Comité de Empresa, que cuentan con la legitimación suficiente en representación de los empleados.

2. El Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por la Caja de Ahorros de Navarra, y de otro, por las organizaciones sindicales Sección Sindical del Sindicato de Empleados de Ahorro de Caja de Ahorros de Navarra, Sindicato Independiente de Empleados de Caja de Ahorros de Navarra y Sección Sindical de UGT de Caja de Ahorros de Navarra, todas ellas integrantes del Comité de Empresa. Por razón de la representatividad y legitimación que cada una de las organizaciones firmantes ostenta, la presente normativa goza de eficacia general.

Artículo 2. *Ratificaciones.*

1. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el 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, a la normativa posteriormente dictada para su aplicación y a cuantas otras disposiciones desarrollen los preceptos de aquél.

2. El presente Convenio Colectivo incorpora la normativa vigente de los once primeros Convenios Colectivos Interprovinciales de Cajas de Ahorros y Montes de Piedad de ámbito estatal, aplicables a la Caja de Ahorros de Navarra hasta el 31 de diciembre de 1978, y los seis Convenios Colectivos de la Caja de Ahorros de Navarra de los años 1979, 1980-81, 1982-83, 1984-85, 1994-95 y 1996-98, textos que se incorporan al presente Convenio, dándose todos ellos por reproducidos, junto con sus correspondientes anexos y añadidos, y adquiriendo la consideración de contenido propio de este Convenio, primando lo acordado en el de fecha más reciente sobre lo anterior.

3. El presente Convenio Colectivo sustituye y nova cuantas materias incorpora en la medida que introduce alteraciones.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Caja de Ahorros de Navarra y sus empleados, quedando excluidos del presente Convenio Colectivo quienes lo estuvieran, de conformidad al artículo 1.3 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, quienes contemplan el artículo 1 del XI Convenio Colectivo Sindical, de ámbito nacional de Cajas Generales y, en todo caso, de modo expreso, quien se cita a continuación:

- El personal empleado en las obras benéfico-sociales de la Caja de Ahorros de Navarra.
- El personal empleado en empresas dedicadas a actividades que no sean propias de la Caja de Ahorros de Navarra, en cuyo capital participe, en todo o en parte, la Caja de Ahorros de Navarra.
- El personal titulado y pericial que no preste sus servicios de modo regular y preferente a la entidad.
- El personal que efectúe trabajos de cualquier naturaleza que no sean propios ni estén incluidos entre las actividades propias de la Caja