

El Director del..... solicita participar en la convocatoria de ayudas para la realización de intercambios o encuentros escolares entre alumnos y Profesores de centros docentes españoles y de centros docentes de los países miembros de la Unión Europea durante el curso 1999-2000 para lo que adjunta la siguiente documentación:

5. Documentación aportada por el centro:

Solicitud formalizada. Apartado quinto 1.

Proyecto pedagógico. Apartado quinto 1.a).

Previsión desglosada de gastos. Apartado quinto 1.b).

Aprobación del Consejo Escolar o certificado de la Dirección del centro.

Apartado quinto 1.c).

Compromiso formal de aceptación por parte del centro extranjero para el curso 1999-2000. Apartado quinto 1.d).

Asimismo, el Director certifica que se encuentran archivadas en el centro las autorizaciones del padre, madre o tutor de los alumnos participantes.

....., a de de 1999.

El/los Director/es del/los centro/s solicitante/s

(Firma y sello del centro)

Ilma. Sra. Directora general de Formación Profesional y Promoción Educativa.

23993 RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo 274/99, interpuesto por doña Isabel Pineda Alegre y otros, contra Orden de 15 de junio de 1999.

En cumplimiento de lo solicitado por el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 7 y en virtud de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso administrativo número 274/99, interpuesto por doña Isabel Pineda Alegre y otros, contra la Orden de 15 de junio de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 24) por la que se resuelve con carácter definitivo el concurso de traslados convocado por Orden de 5 de noviembre de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 13) entre funcionarios docentes de los Cuerpos de Profesores que imparten Enseñanzas Secundaria, Formación Profesional Enseñanzas Artísticas e Idiomas.

Asimismo, y a tenor de lo dispuesto en el citado precepto, se emplaza a todos los interesados en el mismo para que en el plazo de nueve días, contados a partir de la publicación de esta Resolución.

Madrid, 23 de noviembre de 1999.—El Director general, Rafael Catalá Polo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

23994 RESOLUCIÓN de 25 de noviembre 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 «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9003732), que fue suscrito con fecha 25 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, 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, 25 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE LA EMPRESA «MÓSTOLES INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la factoría de Móstoles, y afectarán a las delegaciones del territorio nacional (queda excluido expresamente de este Convenio el personal de tiendas al detalle propias).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la factoría de Móstoles y en las delegaciones existentes en todo el territorio nacional, excepto en lo que se refiere a horario y calendario laboral de los trabajadores que realicen fundamentalmente sus cometidos profesionales fuera de la factoría, como son vendedores, coordinadores de montaje de instalaciones, montadores, etc., todos los cuales desarrollarán un horario y dispondrán de un calendario acomodado a la índole de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio, los promotores que presten servicio en superficies comerciales pertenecientes a clientes de «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el anterior Convenio, es decir, el 1 de enero de 1999.

La duración será de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2002.

Artículo 4. *Prórroga.*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente por períodos de seis meses, hasta que cualquiera de las dos partes lo denuncie en la debida forma. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse ante la autoridad laboral competente con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga, comunicándolo, simultáneamente, a la otra parte.

Artículo 5. *Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.*

1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia que estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañados de un asesor por cada una de ellas, como máximo, que serán designados de forma individual y libre, entre los componentes de la empresa, los cuales tendrán voz pero no voto. Este asesor tendrá acceso a cuanta información sea precisa para aclarar los temas de que se traten.

3. Esta Comisión celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo apreciación de urgencia y a petición de las representaciones social o económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia. En las convocatorias, que cursará el Secretario, se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de cinco días.

4. Las partes convienen en atribuir a la Comisión de Vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o contencioso-administrativa corresponda.

La Comisión, por medio de su secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la empresa y a la representación social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección de la empresa, o de la representación social.

Será de la competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia si las condiciones establecidas legalmente superan, en cómputo global anual, a las que fija el presente Convenio, también en cómputo global anual, conforme a lo establecido en los artículos 3.3 y 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Para la valoración de estos cómputos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la empresa.

Artículo 7. *Garantías personales.*

En caso de que exista algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Categorías profesionales.*

Atendiendo a que al momento de la firma del presente Convenio no existe ninguna regulación sectorial de las categorías o grupos profesionales, se conviene expresamente que hasta tanto no exista dicha regulación, resultará de aplicación lo dispuesto respecto a esta materia en la Ordenanza Laboral de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969 que, aunque oficialmente derogada, continuará vigente a estos efectos.

No obstante, y atendiendo a que en la Ordenanza de la Madera no se encuentran descritas una serie de categorías profesionales existentes en «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», se establece la definición de las mismas con arreglo al siguiente detalle:

Titulado de grado superior: Es quien en posesión de un título superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión pero sin sujeción a aranceles.

Director de División: Es quien, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la división a su cargo.

Director Comercial: Es quien tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones comerciales y de venta de la división a que pertenece, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a las cuales deben realizarse. Efectúa estudios de mercado en orden a analizar las tendencias del consumo, y es responsable de la preparación de presupuestos y objetivos de venta y de su seguimiento.

Titulado de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión sin sujeción a aranceles.

Jefe de ventas: Es el empleado que a las órdenes del Director Comercial cuida y es responsable de la distribución y venta del producto elaborado en un ámbito geográfico, e informa a sus superiores jerárquicos sobre orientaciones del mercado obtenidas por conducto directo o recogidas a través de los delegados o Viajantes que de él dependen, y fiscaliza además la labor de los mismos.

Jefe de Fabricación: Es quien, nombrado por el Director de División o en su caso por el Director de Producción, y por delegación de los mismos, lleva la dirección, orden y organización de la fábrica, talleres o almacenes adscritos a la División de que se trate, distribuyendo los trabajos y conociendo el que se efectúa en las distintas secciones.

Jefe de Compras: Es quien dirige, organiza y coordina la gestión de compras de mercancías que son objeto de la actividad comercial y de fabricación de la empresa. Participa directamente en la planificación de las compras y condiciones económicas de los principales productos.

Jefe de Almacén: Es quien lleva la organización y orden del almacén, distribuyendo los trabajos y conociendo al detalle el que se efectúa en el mismo.

Jefe de Sección Administrativa: Es el empleado que ostenta la responsabilidad o dirección de una de las secciones en que el área o división en la que preste servicio pueda estar dividida, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Analista: Es el responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos, ejecutando las tareas técnicas siguientes: Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y confecciona los organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos de nivel superior en la solución de los problemas de tratamiento de la información, cargas de equipo y confección de sistemas. Propone variaciones en escritos y documentos.

Delegado: Es el empleado que, estando al frente de una delegación comercial, ejerce dentro del ámbito de su correspondiente apoderamiento, funciones propias de la empresa.

Decorador: Es el empleado que, con título legalmente reconocido y con un alto grado de conocimiento sobre decoración, es capaz de crear, proyectar y desarrollar una idea artística, así como de dirigir a los que colaboran en su realización en su caso.

Coordinador de Montaje: Es el empleado que tiene como misión principal la de supervisar los trabajos de instalación de mobiliario y equipamientos de carpintería, tales como puertas de paso, revestimiento de armarios, etc., en los locales o instalaciones indicados por los clientes. Imparte directrices a los montadores y atiende a las instrucciones pertinentes facilitadas por la propiedad, canalizándolas a los departamentos o secciones de la empresa para su exacta cumplimentación.

Coordinador de Almacén: Es el operario que, teniendo como misión principal, entre otras, la ejecución directa de tareas de recepción, revisión, almacenamiento y surtido de los artículos clasificados por referencias, dirige y vigila además en aquellos almacenes que por su entidad no requieran la existencia de Jefe de Almacén o de Taller, los trabajos del personal adscrito al mismo, ejerciendo sobre ellos funciones de mando. Con independencia del salario que por su categoría profesional corresponda al operario, percibirá como complemento salarial en concepto de plus de coordinación la cantidad de 1.339 pesetas por día efectivamente trabajado (valor para 1998).

Promotor en Construcción: Es el empleado que, visitando tanto a facultativos del sector de la construcción como a responsables de obra, divulga los productos dirigidos a esta actividad de entre los fabricados o comercializados por la empresa, y aprecia la posibilidad de instalación de éstos en las promociones en las que se persona.

Asesor técnico de Distribuidores: Es el encargado de complementar desde el punto práctico la formación adquirida por el personal perteneciente a la red de distribución de los productos fabricados o comercializados por la empresa. Efectúa recomendaciones a los distribuidores respecto a las condiciones de exposición del producto y tratamiento comercial del mismo.

Técnico Publicista: Es la persona que con los conocimientos adecuados en el área de la publicidad diseña los contenidos de las páginas publicitarias, catálogos, folletos y cuantos documentos proyecten hacia el exterior de la empresa los productos y servicios que se ofertan a los clientes.

Programador: Es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas

en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, efectuar la puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos, y proceder a la documentación del manual de operaciones.

Ayudante de Programador: Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas, interpretando la documentación de explotación, manteniendo los archivos existentes y detectando las averías e interpretando la naturaleza de las mismas, adoptar las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible y transmitiendo, en todo caso, la información al responsable oportuno.

Oficial de tercera: Es el operario que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de Oficialía en los centros de Formación Profesional en sus diferentes oficinas, lo acredita en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación que necesariamente deberá realizar en la empresa para conseguir la categoría que le permita realizar las labores que por su conocimiento, iniciativa y responsabilidad le corresponden.

Calcedor: Es el empleado que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

Las partes asumen el compromiso de que cuando se apruebe el Convenio marco para las industrias de la madera, negociado a nivel general por los interlocutores sociales, estudiar conjuntamente mediante una Comisión Mixta que se constituirá al efecto, la procedencia de o bien, remitir en un próximo Convenio la temática de grupos y categorías profesionales al Convenio marco en cuestión, o bien establecer una sistemática de clasificación profesional específica para «Mótoles Industrial, Sociedad Anónima».

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

Por necesidades del trabajo podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional sin perjuicio de los derechos laborales y económicos del trabajador.

CAPÍTULO III

Ingresos y ascensos

Artículo 10. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores afectados por el presente Convenio se ajustará en cada momento a las normas legales y reglamentarias vigentes en cada supuesto de contratación, siempre y cuando esta normativa no se contradiga con lo dispuesto en el presente Convenio.

Se notificará al Comité de Empresa cada ingreso que se produzca mediante la entrega de los datos correspondientes a la copia básica del contrato de trabajo concertado.

Artículo 11. *Período de prueba.*

En el contrato de trabajo, a suscribirse con el personal de nuevo ingreso, se consignarán los siguientes períodos de prueba:

Personal no cualificado, entendiéndose como tal peones y especialistas: Veinte días.

Personal cualificado y todo aquel que perciba sus retribuciones en régimen de haberes: Dos meses.

Personal titulado: Seis meses.

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50 por 100 de la duración pactada.

Los períodos de prueba en los supuestos de contratos en prácticas, no podrán exceder nunca de tres meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

Artículo 12. *Cambios de categoría.*

Todo aquel trabajador que, en el transcurso de la duración de este Convenio, experimente un ascenso de categoría pasará a cobrar el mínimo establecido para la nueva categoría, a partir de la fecha de solicitud de cambio efectuada por el trabajador o por el mando que haya propuesto el cambio en cuestión.

Artículo 13. *Promoción del personal.*

A petición de la representación de los trabajadores, la empresa se compromete a que, para cubrir puestos vacantes o de nueva creación de Administrativos, Técnicos o de cualquier categoría cualificada de taller, antes de contratar a persona ajena a la empresa, convocará concurso-oposición entre el personal de la plantilla que opte al mismo para determinar si alguno está capacitado para desempeñar el cargo y adjudicárselo.

A este concurso-oposición podrá presentarse cualquier trabajador de la plantilla, sin discriminación alguna.

En la convocatoria se reflejará el puesto a cubrir, la retribución anual y un cuestionario de los temas teóricos y/o prácticos que se incluirán en el examen.

En la calificación de las pruebas estará presente una representación de los trabajadores, elegidos por el Comité de empresa.

La calificación de las pruebas se efectuará por una Comisión de Valoración integrada por tres personas cualificadas.

En caso de reclamación fundada, estas calificaciones se podrán revisar.

Los mandos de la empresa podrán modificar las calificaciones obtenidas, mediante la aplicación de un factor corrector entre 0,9 y 1,1 en función de criterios subjetivos.

La empresa podrá aceptar alguno de los candidatos o declarar desierta la oposición en el caso de no alcanzar los mínimos que se requieran para este puesto, pudiendo en este caso decidir la contratación en el exterior.

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 14. *Planes formativos.*

La empresa procurará, en la medida de sus necesidades, ampliar y completar la formación de sus trabajadores, de acuerdo con los planes de formación que se elaboren y de los cuales dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Convenio, o facilitando, asimismo, la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la empresa como si se contrataran al exterior.

Cuando se impartan cursos de formación fuera de la jornada laboral de referencia reseñada en el artículo 21 de este Convenio, cuya asistencia sea de carácter obligatorio, el tiempo utilizado al efecto será considerado como jornada ordinaria prolongada, conforme a lo establecido en el artículo 22.

Los representantes de los trabajadores podrán proponer a la Dirección de la empresa que se confeccionen planes de formación para grupos de trabajadores que necesiten un perfeccionamiento profesional, comprometiéndose la empresa tanto a estudiar las propuestas realizadas como a responder a las mismas por escrito y motivadamente.

Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo por iniciativa de la empresa que suponga para el trabajador adaptación a una función laboral que implique manejo de nuevas tecnologías, la empresa se compromete a impartir la correspondiente formación al operario dentro de la jornada laboral.

En tanto dure el proceso de formación y adaptación al nuevo puesto, que no podrá ser superior a quince días laborables, el operario percibirá el incentivo correspondiente a la media de los obtenidos en los tres meses inmediatamente anteriores al cambio. En el supuesto caso de que una vez transcurridos los quince días antedichos, no se haya fijado a la nueva función un sistema de incentivo por parte de la empresa, el trabajador afectado seguirá percibiendo la media a la que antes se ha hecho mención.

Todos los planes de formación deberán especificar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o en su caso grupos profesionales, y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación previstos.
- Coste estimado de las acciones formativas, desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.

Artículo 15. *Tiempos empleados en formación continua.*

a) Para aquellos trabajadores que planteen a la empresa su asistencia a acciones formativas presenciales relacionadas con su profesión y actividad, tanto impartidas directamente por el Departamento de Formación

de la empresa, como externamente, el 50 por 100 de las horas que precisen para este fin, serán a cargo de la empresa, no suponiendo en ningún caso más de veinte horas anuales por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas. En todo caso, será necesario acreditar ante la empresa la asistencia a la actividad formativa desarrollada.

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción.

El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima en la empresa de un mes.

En las acciones formativas a desarrollarse obligatoriamente por el trabajador por indicársele así por la empresa, aquél tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando normalmente, conforme a la retribución obtenida en el mes inmediatamente anterior, no pudiendo, en ningún caso, desarrollarse esta actividad con cargo a horas extras.

CAPÍTULO V

Modalidades de contratación

Artículo 16. *Contrato formativo.*

El contrato para la formación tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxico, penosas o peligrosas.

Atendiendo a las peculiaridades del oficio a desarrollar, que entraña actividades complejas que suponen un dilatado período de aprendizaje, y en base a lo recogido en el Convenio sectorial de referencia, la duración máxima del contrato se fija en tres años, siendo la edad del trabajador con un contrato de estas características no superior a veintiún años. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por períodos, como mínimo, de seis meses. Este contrato se realizará siempre a tiempo completo.

Cuando resulte necesario impartir formación teórica, deberán concretarse en el contrato de trabajo las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales.

El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 75 por 100, 85 por 100 y 95 por 100 del salario correspondiente a la categoría de Especialista, durante el primero, segundo y tercer años del contrato, respectivamente.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica, en su caso, y práctica adquirida, en el que constará la duración de la misma.

Artículo 17. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) antes citado, es decir, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación o renovación de instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia, es decir, siempre que se identifique de manera precisa la labor objeto de la prestación, su contenido y las condiciones que deban concurrir para la finalización del contrato.

En cuanto al preaviso y cese, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del presente Convenio.

Artículo 18. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, y en el Convenio sectorial de referencia, se fija que la duración máxima de los contratos eventuales, por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta tres cuartas partes del período máximo fijado en dieciocho meses.

2. Estos contratos podrán ser objeto de prórroga una sola vez.

Si no existiera prórroga al vencimiento de alguno de los plazos, se entenderá el contrato prorrogado hasta el límite máximo recogido en el párrafo anterior.

3. A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio o la parte proporcional que corresponda.

4. Con independencia de lo establecido en el párrafo precedente, los contratos de duración inferior a cuatro meses no tendrán derecho a dicha indemnización.

5. Los contratos que se celebren bajo esta modalidad tendrán la referencia expresa al presente artículo.

Artículo 19. *Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación o relevo y edad máxima para trabajar.*

Por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá concertar el contrato a tiempo parcial recogido en el artículo 12, apartado 5, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, mediante el cual se establezca una reducción de la jornada de trabajo y del salario entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 70 por 100, siempre que el trabajador reúna las condiciones exigibles para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo, cinco años a la exigida.

La condición indispensable para realizar este contrato es que la empresa concierte simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta el cumplimiento por el trabajador sustituido de la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación. La duración del contrato concertado con el trabajador relevista será, pues, igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

La ejecución del trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida, con carácter general, a la que se hace referencia en el apartado anterior.

A estos efectos, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo podrá pertenecer a una categoría o grupo profesional igual o similar al del jubilado parcialmente.

La representación de los trabajadores y la empresarial pactan en el presente Convenio que la edad máxima para trabajar será la de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación, pudiendo continuarse en este caso prestando servicio hasta la edad máxima de sesenta y siete años. Asimismo, y con carácter excepcional, podrá diferirse la edad de jubilación hasta los sesenta y siete años, en el caso de no disponerse de la persona sustituta del cesante, o de encontrarse ésta en proceso de formación, quedando, no obstante circunscrita esta posibilidad hasta como máximo el 31 de diciembre del año 2001.

Artículo 20. *Empresas de trabajo temporal.*

La empresa podrá utilizar los servicios de las empresas de trabajo temporal en aquellos supuestos contemplados por la ley que establece su régimen y funcionamiento, siempre que se trate de satisfacer necesidades temporales.

El contrato de puesta a disposición se formulará por escrito, y se informará a la representación de los trabajadores sobre cada contrato y de los motivos de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

La empresa se compromete a que los trabajadores puestos a su disposición tendrán los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus propios trabajadores.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajoArtículo 21. *Jornada y calendario laboral.*

La jornada laboral ordinaria de trabajo se establece en base a cuarenta horas semanales, equivalentes en cómputo anual a mil ochocientos veintiséis horas veintisiete minutos de trabajo efectivo. Este cómputo se ha realizado, considerando seis días laborables por cada semana.

Con independencia de lo expuesto, se pactan las siguientes horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Para 1999, la jornada se fija en mil setecientas ochenta y cuatro horas.

Para 2000, la jornada se fija en mil setecientas ochenta horas.

Para 2001, la jornada se fija en mil setecientas ochenta horas.

Para 2002, la jornada se fija en mil setecientas ochenta horas.

Las jornadas anuales pactadas se desarrollarán a lo largo de doscientos veintitrés días laborables en cada uno de los años de vigencia del Convenio.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de este Convenio, se establece un régimen de distribución irregular de la jornada, de forma tal que durante cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo, es decir 1999, 2000, 2001 y 2002, se realizarán el total de horas de jornada ordinaria reseñado en el párrafo anterior.

Durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, y una vez conocidas las fiestas oficiales, se elaborará un calendario laboral previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, con sujeción al número de horas de trabajo efectivo reseñado anteriormente, exponiéndose un ejemplar del mismo en los tabloneros de anuncios de la empresa.

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, serán de treinta días naturales al año, disfrutándose tres semanas (veintiún días naturales), en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones estivales, los cuales se desarrollarán desde la última semana de junio, hasta la segunda-tercera de septiembre, y los nueve días restantes, añadidos a las fiestas de Semana Santa y tres a las fiestas navideñas, confeccionándose el calendario laboral para cada uno de los años de vigencia del Convenio con sujeción a estas condiciones.

En el calendario laboral realizado para 1999, se contempla como jornada diaria de referencia la de ocho horas de trabajo efectivo, fijándose como horarios de referencia los que se establecen a continuación:

Primer turno. Grupo 1:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Once horas treinta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 2:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Once horas cuarenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas diez minutos.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 3:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Once horas cincuenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas veinte minutos.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 4:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas quince minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas cuarenta minutos.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 5:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas veinticinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas cincuenta minutos.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 6:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas treinta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Trece horas.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 7:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas cuarenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Trece horas diez minutos.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Primer turno. Grupo 8:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas cuarenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Trece horas diez minutos.

Salida: Dieciséis horas cinco minutos.

Segundo turno. Grupo 1:

Primer período:

Entrada: Dieciséis horas cuatro minutos.

Salida: Veintiuna horas treinta minutos.

Segundo período:

Entrada: Veintiuna horas cincuenta y cinco minutos.

Salida: Cero horas veintinueve minutos.

Este segundo turno de trabajo tendrá el horario reseñado, siempre que no se desarrolle en la misma sección trabajo durante el tercer turno o turno de noche. En caso contrario, y con el fin de evitarse la presencia simultánea de operarios de ambos turnos en el mismo puesto de trabajo, se desarrollará el horario que a continuación se expone:

Segundo turno. Grupo 2:

Primer período:

Entrada: Quince horas treinta y cinco minutos.

Salida: Veintiuna horas treinta minutos.

Segundo período:

Entrada: Veintiuna horas cincuenta y cinco.

Salida: Cero horas cero minutos.

Tercer turno:

Primer período:

Entrada: Cero horas.

Salida: Cuatro horas.

Segundo período:

Entrada: Cuatro horas veinticinco minutos.

Salida: Ocho horas veinticinco minutos.

Se incluye como anexo I, cuadro de secciones comprendidas en cada uno de los grupos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

Cuando se plantee por necesidades de la producción un cambio en el turno de trabajo de cualquier operario, integrándosele en otro que no sea el suyo habitual, deberá preavisársele con una semana de antelación respecto del inicio de sus actividades en el nuevo turno que le haya sido asignado. En cualquier caso, la prestación de servicio en un turno distinto del habitual no podrá tener una duración superior a dos semanas continuadas para conseguir la mayor rotación del personal afectado por estos cambios de turno, salvo pacto individual en contrario, plasmado en el contrato de trabajo.

En esta jornada de referencia, se establece una división en dos períodos separados por un descanso. Este descanso no se considerará como de trabajo efectivo.

En el supuesto caso de que durante la vigencia del presente Convenio se promulgase por Ley una jornada laboral anual inferior a la prevista en Convenio, se aplicaría automáticamente dicha jornada legal.

Aquellos trabajadores que no tengan fijados una jornada o calendario laboral específicos se registrarán por el calendario y jornada laboral de referencia.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de cada período, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada.*

Con el fin de conseguir la necesaria acomodación del tiempo de trabajo a los niveles de actividad existentes a lo largo del año, que son cambiantes, y a las necesidades del servicio que la función exija, se establece la distribución irregular de la jornada, de forma tal que el número de horas realizadas en cómputo anual sean las establecidas para cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio, pudiendo ser, en consecuencia, el total de horas de trabajo efectivo ordinario superior a nueve horas diarias como a continuación se expondrá, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo entre jornadas de doce horas, conforme a lo dispuesto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los períodos de alto nivel de actividad se podrán realizar jornadas ordinarias de trabajo prolongadas, alargándose la jornada de referencia conforme a la sistemática que se expondrá en los siguientes párrafos, en el entendido de que en estos períodos punta de producción no se podrán realizar más de veinticinco días continuados en régimen de distribución irregular de la jornada con realización de jornadas prolongadas, debiendo necesariamente de existir una semana en la cual no se efectúe jornada prolongada antes de comenzarse otro nuevo período de jornadas prolongadas.

En los trabajos sujetos a régimen de turno de mañana y tarde, el personal que desarrolle el de la mañana podrá efectuar jornada ordinaria prolongada de una hora que se desarrollará de seis cuarenta a siete cuarenta horas, y el de tarde podrá, asimismo, realizar jornada ordinaria prolongada desde la hora de finalización de la jornada de referencia prevista en el Calendario Laboral hasta la una de la madrugada, teniendo derecho, en este último caso, a percibir durante este período la parte proporcional del plus de nocturnidad previsto en el artículo 45.1 del Convenio.

En aquellos trabajos que no se encuentren sujetos a turnos de mañana y tarde podrán realizarse jornadas ordinarias prolongadas hasta como máximo las dieciocho horas, prestándose servicio sin interrupción hasta la hora expuesta, inmediatamente a continuación de la finalización de la jornada ordinaria de referencia.

La realización de jornada ordinaria prolongada deberá ser notificada por el mando de la empresa al trabajador afectado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En los días que cada trabajador realice jornadas prolongadas, percibirá como percepción económica no salarial, en compensación por los traspasos y gastos que le origine la realización de esta distribución irregular de la jornada, la cantidad de 816 pesetas por cada hora trabajada en régimen de jornada prolongada de lunes a viernes (valor para 1999). En cada uno de los tres años restantes de vigencia del Convenio, el valor hora indicado será el percibido en el año anterior más 36 pesetas, incrementada dicha suma con el porcentaje que se aplique para la revisión salarial correspondiente a cada año.

En los períodos de escasa carga de trabajo se tomarán días de licencia completos, que se fijarán en los días anteriores o posteriores al fin de semana, salvo acuerdo en contrario entre el mando correspondiente y el trabajador, debiendo ser éste preavisado necesariamente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Durante estos días de licencia no trabajados que se compensarán mediante jornadas ordinarias prolongadas en períodos de alta actividad, los trabajadores percibirán los pluses de asistencia, transporte y traslado que les correspondan.

La Dirección de la empresa podrá proponer al finalizar cada año natural de vigencia del Convenio a aquellos trabajadores que acumulen un elevado número de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada, y respecto a las cuales se prevean dificultades para su compensación como tiempo de descanso por existir fuerte carga de trabajo, la transformación de hasta un máximo del 50 por 100 del saldo existente de estas horas efectuadas en jornada ordinaria prolongada, en extraordinarias, pudiendo optar en estos casos el trabajador, entre percibir el importe que resulte de considerar estas horas como extras calculadas conforme al valor recogido en el artículo 25 del Convenio, (deduciéndose en este caso el plus percibido por realización de jornada prolongada), o bien disfrutar el descanso compensatorio oportuno.

En todo caso, existirá una limitación máxima respecto a la transformación de horas expresada en el párrafo anterior, consistente en que no podrá superarse la media a nivel de empresa de cuarenta horas por operario y año, considerándose de cara a la media en cuestión, el total de horas extras realizadas a nivel total de la plantilla, exceptuando la Sección de Mantenimiento.

Se establece un tope máximo de ciento ochenta horas trabajadas en régimen de distribución irregular de la jornada en cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio, pudiéndose traspasar horas efectuadas en régimen de distribución irregular, de un año a otro durante el período de vigencia del mismo, debiendo quedar necesariamente compensadas cuantas horas de distribución irregular existan a 31 de diciembre de 2002, tanto en más como en menos respecto a las jornadas anuales ordinarias pactadas, antes necesariamente del 31 de marzo del año siguiente, es decir el 2003.

Si llegado el 31 de diciembre del año 2002 existiese un saldo de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada no compensadas en descanso, se tendrá que producir éste necesariamente antes del expresado 31 de marzo del año 2003. Si por el contrario existiese un débito de horas por el trabajador hacia la empresa, se regularizará éste mediante la realización de jornadas prolongadas antes del 31 de marzo de 2003 expuesto. De no haberse producido la compensación a esta fecha, dichas horas serán condonadas, abonándose al trabajador el importe de la carencia de incentivo correspondiente a dichas horas no trabajadas conforme a los valores recogidos para cada año en la columna número 9 del anexo III del Convenio.

Mensualmente se facilitará a cada trabajador junto con la nómina, un informe en el que se exprese el acumulado de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada y de licencia compensatoria, de forma tal que éste conozca en todo momento el saldo existente al respecto.

Se establece un plus por la sujeción de todo el personal afecto al presente Convenio a este sistema de distribución irregular de la jornada, denominado plus de disponibilidad, ascendente a la cantidad de 47.499 pesetas anuales, que se satisfará en el mes de mayo de cada uno de los cuatro años de vigencia temporal, permaneciendo su valor constante durante toda la duración del Convenio.

La distribución irregular de la jornada se mantendrá, aún cuando el presente Convenio esté vencido y/o denunciado, por considerarse que constituye una cláusula de carácter normativo.

Con independencia del ajuste de horas pendientes de compensar a 31 de diciembre del año 2002 antes del 31 de marzo del año siguiente, al haberse determinado por las partes que esta materia es de carácter normativo, podrán realizarse horas en régimen de distribución irregular de la jornada conforme a la sistemática recogida en este artículo, una vez agotada la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto en cuanto, no entre en vigor otro nuevo que le sustituya o anule, satisfaciéndose el plus de disponibilidad por la cuantía previamente expuesta en su parte proporcional al período transcurrido desde la pérdida de vigencia temporal del Convenio vencido y la entrada en vigor del nuevo Convenio negociado.

Artículo 23. *Medidas tendentes a favorecer la productividad.*

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su intención de fomentar cuantas iniciativas y medidas permitan un aumento de la productividad, obligándose los representantes de los trabajadores a colaborar junto con la empresa en el seguimiento de cuantas acciones en aras a la consecución de este objetivo se acometan, y a transmitir cuantas iniciativas partan de los trabajadores para mejorar la calidad. La empresa por su parte se mostrará receptiva en todo momento a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de la productividad que sean emitidas por los trabajadores.

Artículo 24. *Comisión Mixta de Productividad.*

Estará compuesta de tres miembros en representación de la Dirección de la empresa y otros tres miembros en representación de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa, pudiendo ambas partes solicitar, cuando lo consideren oportuno, la asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta de Productividad de alguna otra persona perteneciente a la plantilla de «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Tendrá carácter permanente y a ella deberán dirigirse por escrito los trabajadores o empresa en las materias que les afecte y que sean competencia de esta Comisión, considerándose como tales las siguientes:

Arbitraje en primera instancia en materia de fijación de tiempos y métodos de trabajo y en general todos los factores que afecten a la productividad.

Solicitar a la empresa la organización de cursillos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la toma de tiempos en el ámbito de la empresa.

Analizar y estudiar el reparto de tareas a incentivo y a carencia de forma que se consiga, en lo posible, la homogeneidad entre los trabajadores, según permita la naturaleza del trabajo y la especialidad de los trabajadores.

Vigilar la evolución de los índices de inactividad y establecer mecanismos que distribuyan, de la forma más equitativa posible, su repercusión económica.

Estudio de medidas tendentes a la disminución del absentismo y al fomento de la motivación del personal.

Recepción y estudio de las propuestas planteadas, bien por la Dirección o bien por los trabajadores, tendentes a la racionalización y optimización de los trabajos o procesos productivos.

Corresponderán por último a esta Comisión cuantas otras competencias tengan relación con temas que afecten a la productividad.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Atendiendo a que el deseo de las partes firmantes del Convenio es la evitación en lo posible de la realización de horas extras, utilizando las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, así como de la distribución irregular de la jornada, en el caso de que resulte necesaria la realización de las mismas, es decir las horas extraordinarias, por ausencias imprevistas, cambios de turno o periodos punta de producción que no puedan ser cubiertos por aplicación de la distribución irregular de la jornada, se abonarán horas extras que serán de voluntaria aceptación por los trabajadores y cuyos valores se obtendrán de la aplicación de las siguientes fórmulas:

- a) Personal con régimen de retribución a jornales.

$$V.H.E. = \frac{(\text{Total h. año} \times \text{Valor h. ordinaria} + \text{Plus Asist.} + \text{Antig.}) \times 1,75}{\text{Número horas de trabajo/año}}$$

- b) Personal con régimen de retribución de haberes.

$$V.H.E. = \frac{(\text{Total salario anual} - \text{plus transporte}) \times 1,75}{\text{Número horas de trabajo/año}}$$

La empresa estará obligada a facilitar al Comité de Empresa, información sobre el número de horas extraordinarias especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones. En función de esta información, la empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas, notificándolo a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

El número total de horas satisfechas como extras, computándose al efecto, tanto las trabajadas en régimen de jornada ordinaria prolongada y posteriormente transformadas en horas extras, conforme a lo previsto en el artículo 22 de este Convenio, como las trabajadas desde el principio como tales extraordinarias, no podrá superar el número total de ochenta al año por cada operario, con excepción de las trabajadas en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Acuerdo sobre mantenimiento.*

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del grave problema existente en la empresa con el Departamento de Mantenimiento, por cuanto dadas las contingencias que surgen en el desarrollo de su trabajo, resulta muy difícil la compensación de las horas extras realizadas

en sábados y festivos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, conforme a lo previsto en el artículo 35, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

Como quiera que existe el convencimiento de los firmantes por la experiencia acumulada en años anteriores, que la mayoría de estas horas extras realizadas en sábados y festivos son susceptibles de ser consideradas a todos efectos con la calificación dada en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 42 del Real Decreto 2001/1983, se acuerda lo siguiente:

Se pacta para el personal de mantenimiento la posibilidad de realizar en sábados y festivos de forma voluntaria las horas extras necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que las cuales computen a efectos del tope anual previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, las cuales se abonarán con el recargo previsto en este último artículo.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales no sustituibles por compensación económica. Los períodos de disfrute de las vacaciones serán divididos en tres periodos:

Primer período: Constará de seis días y se disfrutará añadido a las fiestas de Semana Santa.

Segundo período: Vacaciones estivales, a razón de tres semanas (veintiún días naturales) en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones, los cuales se desarrollarán desde la última semana de junio hasta la segunda-tercera de septiembre.

Tercer período: Constará de tres días que se disfrutarán añadidos a las fiestas de Navidad.

Respecto a las vacaciones de los años 2000, 2001 y 2002, se procederá de forma similar a la expuesta, fijándose en los calendarios laborales correspondientes los turnos de vacaciones estivales, y acoplando los días restantes, conforme a la sistemática precedentemente expuesta, a las festividades de Semana Santa y Navidad.

Durante los días de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio que se conceptúen como no laborables, con objeto de no perturbar el servicio a nuestros clientes y con el fin de que estén cubiertas las necesidades mínimas para el funcionamiento de este servicio, la empresa podrá recabar la presencia en dichos días de un número de trabajadores equivalente como máximo a un 8 por 100 de la plantilla total de la factoría de Móstoles. El tiempo trabajado en estos días conceptuados como no laborables se compensará por el mismo número de días multiplicado por el coeficiente 1,40 a disfrutar en las fechas que se determinen de común acuerdo. De no existir acuerdo en la fijación de las fechas en que se producirá este descanso compensatorio, éste tendrá lugar añadido a las tres semanas de vacaciones estivales, de acuerdo con el turno que le correspondía al trabajador.

Los empleados afectados por estos servicios mínimos tendrán que conocer este cambio al menos con tres semanas de antelación, percibiendo al igual que el resto de la plantilla, la bolsa de vacaciones establecida con carácter general, de acuerdo con lo que se expone en el artículo siguiente.

Con el fin de evitar, en lo posible, perjuicios innecesarios a algunos trabajadores, se formarán los distintos turnos de vacaciones, en la medida que lo permitan las necesidades del trabajo y atendiendo a las circunstancias y condiciones personales y familiares de los trabajadores, procurando que si su deseo es tomar las vacaciones en agosto, se produzca la necesaria rotación para posibilitar el disfrute periódico de los turnos correspondientes a dicho mes de agosto, debiendo en todo caso quedar establecidos los turnos de vacaciones necesariamente antes del 30 de abril de cada año.

El devengo de la retribución correspondiente al periodo vacacional, se efectuará de la forma siguiente:

Personal de salario mensual: Salario real más plus de dedicación exclusiva, caso de que se encuentre fijado, más antigüedad correspondiente a una mensualidad.

Personal de salario diario: Para el año 1999, el importe correspondiente a ciento sesenta y seis horas, retribuidas según valor-hora (columna de la tabla salarial) incrementado en un 45 por 100 más antigüedad. Igualmente para los años 2000, 2001 y 2002, el número de horas que se determinen de pago para los treinta días naturales de vacación, retribuidas según el valor-hora que se determine en la tabla salarial para cada uno de estos años, e incrementado en un 45 por 100 más antigüedad.

Artículo 28. Bolsa de vacaciones.

Se establece con carácter general para toda la plantilla, una bolsa de vacaciones que se satisfará en cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio por consecuencia del disfrute de tres semanas en los turnos vacacionales del verano. Su cuantía para 1999 se fija en 24.000 pesetas, incrementándose esta cifra para cada uno de los tres años restantes de vigencia en la misma proporción que la determinada para el aumento de los salarios, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio. La cantidad correspondiente se abonará cada año en la nómina del mes de junio. Se entiende que la existencia de esta bolsa de vacaciones está condicionada a la vigencia del sistema de disfrute de tres semanas en los turnos de verano, de forma tal, que caso de acordarse en próximos convenios su no aplicación, desaparecería asimismo la bolsa a la que se viene haciendo referencia, en el entendido que de volverse a la sistemática de cuatro semanas vacacionales en verano por iniciativa de la empresa, los trabajadores conservarán el derecho durante la vigencia del presente Convenio a la percepción de la bolsa anual de vacaciones.

Se abonará una bolsa de vacaciones complementaria a los trabajadores que disfruten las tres semanas de vacaciones estivales fuera de las fechas fijadas para cada uno de los cinco turnos fijados en calendario, siempre que exista previo acuerdo con la empresa, con arreglo a la sistemática que se expone a continuación:

Los integrantes de la plantilla que disfruten las tres semanas durante los meses de mayo, junio (excluida la última semana de este mes) y octubre, percibirán una cantidad de 18.500 pesetas.

Aquellos otros que tomen las tres semanas en cuestión fuera de los turnos establecidos, de los meses expuestos en el apartado anterior, y del mes en que se celebre la Semana Santa, percibirán una cantidad ascendente a 23.500 pesetas.

Estos importes de bolsa de vacaciones complementaria se abonarán al trabajador en la nómina correspondiente al mes en que haya disfrutado sus vacaciones.

CAPÍTULO VII**Licencias, permisos y excedencias****Artículo 29. Licencias y permisos.**

Como mejora a lo establecido al respecto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que todo el personal acogido al presente Convenio, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta tres días naturales por los siguientes motivos:

Nacimiento de hijo.

Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, hijos, padres, nietos, abuelos y hermanos, del trabajador o su cónyuge, así como cónyuges de hermanos.

Estas licencias podrán ampliarse por dos días naturales más en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia retribuida por consecuencia de enfermedad grave o fallecimiento de tíos o sobrinos.

Artículo 30. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Artículo 31. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria

en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años computable a efectos de antigüedad para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de los hijos de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El trabajador excedente conserva tan sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Artículo 32. Excedencia especial.

Los trabajadores tendrán, asimismo, derecho por una sola vez a un período de excedencia no superior en ningún caso a seis meses, con derecho a la reserva de puesto de trabajo para los supuestos de atención personal al cónyuge, padres, hijos o hermanos, en este caso que formen parte de la unidad familiar, en situación de enfermedad o incapacidad que requiera dicha asistencia. Tal situación deberá acreditarse necesariamente en el momento de la solicitud de la excedencia ante el servicio médico de empresa, el cual emitirá informe a la Dirección a efectos de la toma de decisión correspondiente.

El incumplimiento por parte del trabajador excedente de la condición motivadora supone un incumplimiento contractual por parte del trabajador que será considerado como falta muy grave.

Artículo 33. Excedencias sindicales.

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de una central sindical que se encuentre representada en el Comité de Empresa, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa, el certificado de la central sindical correspondiente, en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reintegro.

El reintegro será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría, o en su caso grupo profesional que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

Artículo 34. Disposiciones comunes a la excedencias.

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en caso de llegar al término de éste en el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la empresa, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador en ningún caso podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reintegro.

CAPÍTULO VIII

Extinción de la relación laboralArtículo 35. *Preavisos y ceses.*

El cese de los trabajadores por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción, u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese con una antelación mínima de siete días respecto a la finalización de la prestación laboral.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado la duración de seis meses establecida en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Personal cualificado: Un mes.

Personal no cualificado, entendiéndose como tal a especialistas y a peones: Quince días naturales.

No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización en sentido contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el trabajador fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

CAPÍTULO IX

Ordenación y organización del trabajoArtículo 36. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

No obstante, la empresa reconoce el papel, cada día más importante, que la aportación de los trabajadores tiene en las mejoras de los procesos y de la calidad de los productos, y por tanto, en la productividad y rendimientos globales, por lo que se propone potenciar el papel de la Comisión Mixta de Productividad como una de las fuentes de propuestas para lograr nuestros objetivos de competitividad y calidad.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 37. *Competencia organizativa.*

La organización del trabajo se entiende como:

1. Diseño de los procesos y operaciones de fabricación y logística, y determinación de los parámetros de calidad y rendimientos básicos de cada uno de ellos.

2. Establecimiento de los puntos de control de cada proceso y operación, y de los procedimientos de control.

3. Diseño e implantación de los necesarios cuadros de mando, gráficos de control estadísticos, etc., en cada caso.

4. Determinación y control de los lotes de fabricación, tiempos de proceso y tiempos de ciclo como base de la productividad y mejora de los procesos.

5. Nivelación y equilibrado de la producción para adecuar los picos y valles de la demanda a la capacidad y flexibilidad de los recursos de cada línea de fabricación y montaje.

Artículo 38. *Organización del trabajo.*

La empresa tiene actualmente establecido un sistema de primas a la productividad conforme a lo establecido en el artículo 46, apartado b), del presente Convenio.

El artículo en cuestión establece un complemento salarial por consecuencia de los incrementos de productividad superiores al denominado rendimiento normal (correspondiente a un índice de 100 puntos centesimales) calculado por los departamentos de Control de Producción.

Artículo 39. *Revisión del sistema de incentivos.*

La estrategia de la empresa de innovación de productos y apertura de nuevos mercados que garantice nuestra estabilidad y crecimiento, hace difícil la evaluación y cambios constantes, por parte de los especialistas, de los tiempos o rendimientos para cada artículo.

Ello, unido a la incorporación de nuevas máquinas y tecnologías, así como de nuestra estrategia de conseguir mejoras cada día en la calidad de nuestros productos, aconseja el estudio de un nuevo sistema compensatorio de las mejoras de rendimiento y calidad que sustituya al sistema actual vigente.

En cualquier caso, el nuevo sistema partirá de la actual situación de compensación real entre la productividad o rendimientos obtenidos y la cuantía económica de las compensaciones, calculadas ambas sobre los datos estadísticos más recientes.

Para la implantación del nuevo sistema de rendimientos y cambio de métodos de trabajo, la Dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa y a los representantes de las secciones sindicales.

CAPÍTULO X

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidosArtículo 40. *Salario.*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo.

Todas las percepciones económicas se considerarán importes brutos. A lo largo de esta sección se describen los diferentes conceptos salariales que componen la nómina.

A estos efectos el personal afectado por el presente Convenio se divide en dos clases: Personal de salario mensual (o de haberes) y personal de salario diario (o de jornales).

a) Personal de salario mensual (o de haberes).

Dentro de este apartado, se entenderá incluido el personal siguiente:

Personal Directivo.

Jefes de Sección.

Personal Administrativo e Informático.

Técnicos.

Responsables de Talleres-Vendedores.

Conductores.

Vigilantes.

b) Pertencerán al grupo de personal de salario diario (o de jornales), el resto de los operarios no integrados en los grupos descritos dentro del apartado a).

Los conceptos en que se distribuyen las retribuciones salariales son los siguientes:

1. Salario base.

2. Complementos salariales.

2.1 Personales: Antigüedad, plus de dedicación exclusiva, complemento salario y plus de traslado.

2.2 De puesto de trabajo: Plus de nocturnidad, plus de festivos, plus de toxicidad, plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde) y complemento de coordinación.

2.3 De calidad o cantidad de trabajo: Incentivos, objetivos o pluses por rendimientos.

2.4 Complementos de Convenio: Plus de asistencia.

2.5 Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes.

Paga extraordinaria de febrero.

Paga extraordinaria de julio.

Paga extraordinaria de octubre.

Paga extraordinaria de diciembre.

3. Complementos extrasalariales.

3.1 Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimiladas a éstas.

3.2 Plus de transporte, plus de manutención por trabajo en segundo o tercer turnos (turnos de tarde o de noche), y complemento por trabajo en régimen de jornada prolongada, conforme a lo recogido en el artículo 22 respecto a distribución irregular de la jornada.

3.3 Dietas de viaje.

3.4 Bolsas de vacaciones.

3.5 Indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 41. *Devengo del salario.*

El salario base, el complemento de antigüedad, complemento salario, plus de dedicación exclusiva, las gratificaciones extraordinarias y la retribución por vacaciones se devengarán por día natural, y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo.

Artículo 42. *Salario base.*

Deberá figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la industria de la madera y corcho de la provincia de Madrid.

Artículo 43. *Complemento de antigüedad.*

Su cuantía vendrá determinada por la aplicación del 5 por 100 sobre el salario base recogido en el artículo anterior. Se devenga por quinquenios.

Artículo 44. *Complementos personales.*

Son los que viene a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador. Se consideran complementos personales, el plus de dedicación exclusiva, el complemento salario y el plus de traslado, que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación:

44.1 Plus de dedicación exclusiva: Está constituido por la cantidad que en contrato laboral se acuerde con cada trabajador para retribuir la plena dedicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.

44.2 Complemento salario: Para el personal con régimen de retribución de Haberes, consiste en la diferencia existente entre el salario real y el salario base.

Para el personal con régimen de retribución a jornales, lo constituye la diferencia existente entre el total diario percibido en concepto de salario y la cantidad a que asciende el salario base de su categoría.

44.3 Plus de traslado: Se percibe por el personal trasladado desde Madrid así reconocido actualmente y que corresponde a una hora ordinaria por cada día de asistencia al trabajo, conforme a los valores que para cada categoría se recogen en la columna número 7 del anexo III del Convenio.

Artículo 45. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Estos complementos de puesto son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, el plus de nocturnidad, el plus de toxicidad, el plus por trabajo en segundo turno (turno

de tarde), el plus de festivos y los complementos de coordinación de almacén y de coordinación de montajes, que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación.

45.1 Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas entre las veintidos y las seis horas de la mañana, se retribuirán con el complemento denominado nocturnidad, cuya cuantía se fija en el 25 por 100 sobre el valor-hora, columna número 7 del anexo III.

45.2 Plus de toxicidad: A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará este plus cuya cuantía resultará de aplicar un 20 por 100 sobre el salario base Convenio.

45.3 Plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde): Todos aquellos operarios con régimen de retribución a jornales cuyo turno para el que hayan sido contratados, sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en segundo turno, o de tarde, previsto en el apartado correspondiente a horarios del artículo 21, percibirán, salvo pacto en contrario plasmado en su contrato de trabajo, un incremento del 12,5 por 100 en el valor hora (columna 7 del anexo III) de las horas de tarde trabajadas en dicho turno, cuyo horario se especifica en el anteriormente expuesto artículo 21. Se entienden como horas de tarde abonables con este incremento, las comprendidas entre las dieciséis horas cuatro minutos y las veintidós horas.

45.4 Complemento de coordinación de almacén: Se devenga por los trabajadores que ostentan la categoría de Coordinador de Almacén, por día efectivo de trabajo, abonándose igualmente en cada una de las cuatro pagas extras, el valor promedio percibido en los tres meses anteriores al de su pago. Su importe para 1999 ascenderá a 1.385 pesetas.

45.5 Complemento de coordinación montajes: Aquellos trabajadores con régimen de retribución a jornales, que desarrollen la actividad de supervisión de los montajes exteriores realizados por la empresa, sin participar directamente en los mismos, percibirán, en tanto en cuanto realicen esta función, este complemento por día efectivamente trabajado, satisfaciéndoseles además en cada una de las cuatro pagas extras, el valor promedio percibido en los tres meses anteriores al de su pago. Su importe para 1999 ascenderá a 2.943 pesetas.

Artículo 46. *Complemento de calidad o cantidad de trabajo.*

Son aquellos complementos que percibe el trabajador por razón de la calidad o cantidad de actividad realizada durante cada período retributivo mensual, de índole variable, calculados conforme a los sistemas de organización del trabajo existentes, y de carácter no consolidable, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

Constituyen complementos de esta índole en «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», los objetivos satisfechos al personal comercial conforme al grado de cumplimiento de los presupuestos fijados al comienzo de cada año, y el incentivo, que se percibe por el personal con régimen de retribución a jornales encuadrado en los siguientes apartados:

a) Personal encuadrado en funciones de coordinación de montajes: Su incentivo mensual constituirá la resultante de aplicar un porcentaje fijado de mutuo acuerdo con la Dirección de la empresa, a la cifra global a que haya ascendido el producto montado en base a su intervención.

b) Personal no perteneciente a coordinación de montajes exteriores: Obtendrá el incentivo resultante de la aplicación de las siguientes fórmulas:

1. $N_p \times V_{N_p} = TC$
2. $TC - TI = TG$
3. $TG \times VH + TI \times K$

N_p = Número de piezas.

V_{N_p} = Valor unitario de la pieza en tiempo.

TC = Tiempo concedido.

TI = Tiempo invertido.

TG = Tiempo ganado.

VH = Valor hora incentivo, según tabla salarial por categorías del año en curso, columna 9 del anexo III.

K = Constante incentivo cubriendo el 100 por 100 de rendimiento según valor de la tabla salarial por categorías columna 8 del anexo III.

Gratificación fija por carencia de incentivo: Todo trabajador que no vaya a incentivo, tendrá derecho a percibir el importe adicional que figura en la tabla salarial del año correspondiente, indicado por categorías en la columna 9 del anexo III, con la única excepción de que los motivos de la incidencia sean «personales» o «botiquín».

Cuando, con independencia de los motivos de la incidencia, el trabajador esté inactivo, solamente dejará de percibir la gratificación fija por carencia de incentivo hasta un límite de un 5 por 100 del tiempo efectivo de trabajo en cada mes.

Artículo 47. *Complemento de Convenio.*

Está compuesto por el plus de asistencia, cuya cuantía ascenderá en 1999 a la cantidad de 711 pesetas por día efectivo de trabajo.

Artículo 48. *Gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes.*

A todo el personal afectado por el presente Convenio, se le abonará cuatro pagas extras en los meses de febrero, julio, octubre y diciembre de cada año, dentro de la semana en que caiga el día 15 del mes en que corresponda su pago. La cuantía a satisfacerse a los trabajadores con régimen de retribución a jornales, será la resultante de multiplicar ciento sesenta y seis veinticinco horas mensuales por el valor-hora reseñado para la categoría o grupo profesional correspondiente en la columna 7 del anexo III más el complemento por antigüedad.

El importe de cada una de estas pagas extraordinarias para el personal con régimen de distribución de haberes, será la resultante de adicionar los siguientes conceptos en valoración mensual: Salario base, antigüedad, complemento salario y plus de dedicación exclusiva.

La paga extra de febrero se abonará proporcionalmente al período en alta desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. El personal en alta durante todo el periodo considerado, percibirá la paga extra completa.

La paga extraordinaria de julio se abonará proporcionalmente al período en alta desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso. El personal en alta durante todo el periodo considerado, percibirá la paga extra completa.

La paga extraordinaria de octubre se abonará proporcionalmente al periodo de alta desde el 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso. El personal en alta durante todo el periodo considerado, percibirá la paga extra completa.

La paga extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al período en alta desde el 25 de diciembre del año anterior al 24 de diciembre del año en curso. El personal en alta durante todo el período considerado, percibirá la paga extra completa.

Artículo 49. *Complementos extrasalariales.*

El plus de transporte es un concepto compensatorio de los gastos de desplazamiento al puesto de trabajo que se devengará por día efectivamente trabajado por una cuantía de 248 pesetas. El importe expresado es el correspondiente a 1999, siendo actualizado de conformidad con los incrementos que resulten de aplicación para cada año de vigencia del Convenio.

El plus por manutención por trabajo en segundo o tercer turno (turnos de tarde o de noche), será percibido por los operarios cuyo turno habitual sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en el segundo o tercer turno previsto en el apartado correspondiente a horarios del artículo 21, salvo pacto en contrario plasmado en su contrato de trabajo, por cada día en que presten servicio en cualquiera de estos turnos, como indemnización compensatoria, en concepto de manutención, por los gastos que se les ocasionan por trabajar fuera de su horario habitual, una cantidad ascendente a 750 pesetas. La cantidad expuesta, resultará de aplicación durante 1999, incrementándose en cada uno de los tres años restantes de vigencia en el importe resultante de aplicar los incrementos contemplados en el artículo 51.

Artículo 50. *Tablas salariales de aplicación durante la vigencia del Convenio.*

El cuadro de jornales para el personal de salario diario para el año 1999 será el constituido por el anexo III.

Para los años 2000, 2001 y 2002, se elaborarán sendos cuadros de jornales para el personal de salario diario, ajustados a los incrementos que se establezcan por la aplicación de lo establecido en el artículo siguiente.

La tabla salarial de mínimos por categorías o grupos profesionales para el personal que percibe sus retribuciones en régimen de haberes será la contenida en el anexo II.

Igualmente, para los años 2000, 2001 y 2002 se elaborarán las tablas salariales de mínimos por categorías o grupos profesionales para el personal de haberes ajustada a los incrementos que se establezcan en virtud de lo recogido en el artículo siguiente.

CAPÍTULO XI

Incrementos salariales y cláusulas de revisión y salvaguardiaArtículo 51. *Incrementos salariales.*

Entendiendo ambas partes que el objetivo prioritario durante la vigencia del presente Convenio es el mantenimiento del empleo y en lo posible su acrecentamiento, con el fin de posibilitar la consecución de este objetivo, se acuerda dentro del marco de moderación salarial necesario, que para cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio se produzca un incremento salarial equivalente al IPC previsto por el Gobierno de la Nación más el 0,6 por 100.

El incremento salarial pactado se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999, fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 52. *Cláusula de revisión salarial.*

Durante cada uno de los años de vigencia temporal del Convenio, es decir 1999, 2000, 2001 y 2002, en caso de producirse una desviación al alza entre el IPC real que resulte al 31 de diciembre de cada año y el IPC previsto al comienzo del mismo, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea equivalente al porcentaje de desviación producido, satisfaciéndose la diferencia resultante, en su caso, con efecto 1 de enero del año en que la desviación se haya producido.

Artículo 53. *Niveles salariales para el personal de nuevo ingreso.*

Como quiera que la incorporación de los empleados de nueva contratación requiere un necesario período de aprendizaje y adaptación al puesto de trabajo, que está en función de los conocimientos previos del trabajador, de las peculiaridades del puesto y de la estructura organizativa de la empresa, se establecen dentro de cada categoría tres niveles de aptitud en el desempeño de la función, que llevan aparejado cada uno su correspondiente dotación salarial. Los niveles en cuestión son los siguientes:

Nivel «C»: Será el correspondiente al personal recién ingresado en la empresa, en la cual permanecerá el tiempo necesario hasta adquirir un nivel de competencia medio en el trabajo.

Nivel «B»: Será el asignado al personal que habiendo superado el nivel «C» de competencia en el trabajo, todavía no tenga un conocimiento pleno de las particularidades del mismo.

Nivel «A»: Corresponderá al personal que habiendo pasado por los niveles anteriores, haya adquirido un grado de preparación suficiente para desempeñar plenamente y a entera satisfacción todas las funciones propias de su categoría.

El cambio de nivel se realizará a propuesta razonada del mando de la sección a la que se encuentre adscrito el trabajador, y en todo caso, se entenderá que no se podrá permanecer más de un año en cada uno de los niveles «C» y «B», de forma tal, que de no existir antes del transcurso de este plazo, propuesta válida del mando correspondiente, el empleado pasará automáticamente al nivel inmediatamente superior.

Artículo 54. *Liquidación y pago de salarios.*

El salario se abonará por períodos vencidos. El pago se efectuará mediante ingreso en la cuenta personal del trabajador, supliendo en consecuencia el abono en cuenta efectuado, la firma del trabajador en el duplicado del recibo de salarios, en cuanto a justificación del pago realizado.

Artículo 55. *Desplazamientos y dietas.*

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza compensatoria, que tiene como finalidad el resarcimiento de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

a) Dietas: En los desplazamientos por necesidades de la empresa a poblaciones distintas a aquéllas en que se encuentra el centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagarán dietas en el año 1999 a razón de 6.365 pesetas por día para estancias superiores a siete días, y a razón de 7.080 pesetas para estancias iguales o inferiores a siete días.

b) Desplazamientos de duración superior a un día: En los desplazamientos originados por actividades laborales, la jornada de trabajo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el operario se encuentre en el puesto de trabajo, aun cuando durante el tiempo concedido para desplazamiento que se contiene en el anexo V, se devengará la gratificación fija por carencia de incentivo recogida en la columna nueve del anexo III. En los montajes, mediciones o cualquier otra actividad laboral a realizar en centros de trabajo que no sean aquellos en que hayan sido contratados los trabajadores, o en empresas distintas a «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima» el horario de trabajo se adaptará al que exijan los centros de trabajo o las empresas en cuestión sin perjuicio de que, en caso de producirse un mayor número de horas de trabajo efectivo consideradas en cómputo global, se considere el exceso como jornada ordinaria prolongada conforme a lo expuesto en el artículo 22 de este Convenio.

En cuanto a gastos de locomoción, la empresa estará obligada a suministrar en los desplazamientos de sus trabajadores el billete del medio de transporte que precisen para llegar a su destino.

Con el fin de evitar la posibilidad de que los desplazamientos para efectuar trabajos fuera de la factoría de Móstoles recaigan en las mismas personas, primero se tendrá en consideración a los trabajadores que reuniendo las condiciones necesarias de profesión y especialidad, se ofrezcan voluntariamente, y si con éstos no se cubrieran las necesidades, se establecerán turnos rotativos entre el personal adecuado para estos trabajos.

Este último párrafo no afecta al personal que realiza sus funciones profesionales principalmente fuera del centro de trabajo de la empresa, sito en la calle Granada, sin número, de Móstoles.

c) Desplazamientos de duración menor o igual a un día: En el caso de desplazamientos a centros de trabajo situados en poblaciones que distan más de 25 kilómetros del centro de trabajo, se abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de dividir la distancia total entre 50 kilómetros, siendo la cantidad a satisfacer, la resultante de multiplicar el valor hora ordinaria por el cociente obtenido anteriormente. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida la cantidad de 1.225 pesetas para el año 1999.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que disten más de 10 kilómetros y menos de 25 kilómetros del centro de trabajo, se abonará el importe de una hora, según tabla salarial contenida en el anexo número 3, columna 7, en concepto de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos sólo se abonará si se realizan jornadas ordinarias prolongadas conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio y por un importe de 1.225 pesetas.

Para distancias inferiores a 10 kilómetros regirán las mismas condiciones que en el centro de trabajo.

En el caso de poblaciones de gran extensión, como Madrid y Barcelona, se establece una división de éstas por distritos, fijándose para cada distrito o conjunto de distritos, la compensación de tiempo necesario para los desplazamientos, teniendo en cuenta el medio de transporte empleado. Se incluye como anexos IV y siguientes la distribución de Madrid, por zonas con la indicación del tiempo concedido para desplazamiento.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 56. *Garantías y competencias del Comité de Empresa.*

Estarán de acuerdo con la normativa que establecen los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, pero con la salvedad de que cada miembro del Comité podrá ceder voluntariamente todas o parte de sus horas mensuales retribuidas a otros miembros del mismo, siempre que el cómputo total mensual no sobrepase las horas posibles para todos los componentes del Comité.

Esta cesión tiene que ser comunicada previamente al Departamento de Personal por cada miembro cedente, especificándose a quién se ceden.

Artículo 57. *Proporcionalidad entre representantes sindicales y plantilla.*

Al objeto de acomodar el número de representantes de los trabajadores a la plantilla existente en cada centro de trabajo, a tenor de la escala contenida en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes normas:

De producirse un incremento de plantilla que determine un incremento de la representación, conforme a las escalas contenidas en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, los nuevos miembros del Comité de

Empresa resultarán elegidos mediante elecciones sindicales parciales convocadas al efecto.

Por el contrario, en caso de una disminución significativa de plantilla que origine una menor representación a nivel de Comité de Empresa por aplicación de las escalas a que se hace referencia en el párrafo anterior, continuarán hasta la fecha de conclusión de su mandato los representantes existentes, disminuyendo en proporción a la nueva plantilla el crédito de horas retribuidas sindicales correspondientes, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Secciones sindicales.*

Se podrán constituir secciones sindicales en la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y legislación concordante, relacionándose con carácter enunciativo y no limitativo las siguientes funciones:

a) Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y en general cualquier documento del sindicato o asociación.

b) Recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales. La empresa descontará de la nómina, las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos o asociaciones, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.

c) Realizar colectas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo.

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato o asociación en los locales de la empresa, antes o después del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité en nombre del sindicato o asociación a que representa.

f) Convocar a los trabajadores, a todo tipo de reuniones excluidas asambleas, fuera de las horas de trabajo.

La Dirección cede el uso de una sala situada dentro del recinto de la factoría para reuniones sindicales que podrán utilizar, tanto el Comité como las secciones sindicales, previo acuerdo entre ellas.

Artículo 59. *Asambleas.*

La realización de asambleas estará de acuerdo con la normativa que fija el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 77, 78, 79 y 80.

En vez de un plazo de dos meses entre asamblea y asamblea que determina el citado Estatuto, se autoriza a realizar hasta un máximo de seis asambleas anuales, sin contabilizar las del período de negociación de Convenio.

Artículo 60. *Asesores en negociación de Convenios.*

En las negociaciones referentes a los Convenios Colectivos, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores, tendrán la facultad de designar el concurso de un asesor con voz pero sin voto, designado de entre los componentes de la empresa, que podrá asistir a cuantas convocatorias sea requerido.

CAPÍTULO XIII

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 61. *Preámbulo.*

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses colectivos. Tendrán, asimismo, carácter de conflictos colectivos aquéllos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos habrán de ser promovidos a través de las representaciones social y empresarial firmantes del presente Convenio y comprenderán las siguientes alternativas de procedimiento:

1.^a Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

2.^a Mediación.

3.^a Arbitraje.

Artículo 62. *Mediación.*

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, alcance.

El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo entre las partes, que harán constar documentalmente el contenido de las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.

Las partes comunicarán su nombramiento al mediador designado, notificándosele, en caso de aceptación del cargo por su parte, todos aquellos extremos que resulten precisos para el cumplimiento de su cometido.

Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63. *Arbitraje.*

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y, en su caso, criterios que de común acuerdo se consideren que han de ser observados, así como plazo para dictarlo.

Fecha y firma de las partes.

De este acuerdo se harán llegar copias de compromiso arbitral a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo precedente de este Convenio Colectivo.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. El laudo arbitral deberá ser notificado en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro. Excepcionalmente, y, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta días hábiles; debiendo ser notificado a la autoridad laboral competente.

El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social, según la modalidad procesal que proceda.

La impugnación del laudo podrá basarse en:

Exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje.

Infracción por el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario.

Inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje.

La resolución será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Artículo 64. *Disposición comunes de la mediación y arbitraje.*

Una vez formalizado el compromiso de mediación o arbitraje precedente, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido a arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o cierre patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se caracterizarán por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El mediador o árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso.

Los costes que se ocasionen en las actuaciones previstas en el presente capítulo, serán sufragados por las partes que insten dichas actuaciones, en los términos que dichas partes convengan.

Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de los conflictos previstos en este capítulo.

Artículo 65. *Adhesión al ASEC.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y 4.2.b) de su Reglamento, que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho Acuerdo y a su Reglamento, que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

CAPÍTULO XIV

Seguridad y salud

Artículo 66. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. En cada centro de trabajo que cuente con 50 o más trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de conformidad con la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados de prevención y por representantes designados por la empresa, en igual número, sin perjuicio de la participación en el mismo, con voz pero sin voto, de aquellas personas que cuenten con una especial cualificación o información respecto a esta materia, y que pertenezcan a la plantilla de la empresa.

En los puestos de trabajo que juzgue conveniente el Comité de Seguridad y Salud, se llevará a cabo el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes afectadas.

Todo trabajo que, después de efectuadas las mediciones contenidas en el apartado anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter provisional y excepcional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

Los riesgos para la salud del trabajador se evitarán evitando:

- 1) Su generación.
- 2) Su emisión.
- 3) Su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos.

En todo caso esta última medida será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión.

En toda aplicación o modificación del proceso productivo, se deberá tratar que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos que superen los valores límites umbral (Threshold Limit Values) utilizados por el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo del Ministerio de Trabajo. A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa estará obligada a trasladarle a otro que no le sea nocivo, sin pérdida de su categoría profesional y del salario correspondiente a ésta.

Artículo 67. *Delegados de prevención.*

Los Delegados de prevención son los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

De conformidad con la habilitación legal establecida en el artículo 35, número 4, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en favor de la negociación colectiva, se pacta expresamente que el Comité de Empresa podrá designar como Delegados de la prevención a trabajadores que no tengan la condición de miembros del Comité de Empresa.

Aquellos Delegados de prevención que no pertenezcan al Comité de Empresa podrán disponer de las horas mensuales retribuidas a que se refiere el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es

decir, las correspondientes a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cualquier otra reunión convocada por la Dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos, el tiempo destinado a las visitas de la Inspección de Trabajo y al acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como el necesario para personarse en el lugar en que se haya producido un daño en la salud de los trabajadores para conocer las circunstancias de los mismos, previa su notificación por escrito a la Dirección de la empresa.

Artículo 68. *Medidas de seguridad.*

La Dirección de la empresa, en base a la evaluación de riesgos realizada en la factoría, determinará las medidas de seguridad a adoptar en cada puesto de trabajo, informando por escrito a cada operario de las mismas, de forma que éste, una vez recibida esta información, firme una copia del escrito correspondiente, manifestando su conocimiento de las medidas en cuestión.

Artículo 69. *Reconocimientos médicos.*

La empresa facilitará el reconocimiento médico de forma obligatoria en los casos siguientes:

En el momento de la contratación y nunca fuera de un período de treinta días después de producirse la misma.

De forma periódica, cada año, a todos los trabajadores, y cada seis meses a los trabajadores afectados o expuestos a riesgos para la salud motivados por su trabajo.

El reconocimiento médico deberá constar, cuando menos, de:

- a) Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
- b) Análisis de sangre y de orina.
- c) Análisis de vista y oído (audiometría).
- d) Pruebas funcionales respiratorias.
- e) Todas las exploraciones necesarias que se precisen para aclarar la sintomatología que presente el trabajador.

Para la realización de estos reconocimientos, el servicio médico de empresa podrá recurrir a los organismos públicos o privados competentes que estime oportunos.

CAPÍTULO XV

Mejoras sociales

Artículo 70. *Premio a la jubilación.*

El personal que solicite la jubilación a partir de los sesenta años de edad, y como máximo en la fecha en que cumpla los sesenta y cinco años, tendrá derecho a percibir una prestación única en forma de capital en función a los años de servicio prestados ininterrumpidamente en la empresa, según el siguiente cuadro y siempre que cause baja en la misma dentro de los tres años anteriores al momento de causarse el derecho.

- Jubilación a los sesenta años: 26.000 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y un años: 21.000 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y dos años: 16.000 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y tres años: 13.500 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y cuatro años: 11.000 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y cinco años: 7.000 pesetas/año servicio.

Artículo 71. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa se compromete a mantener el seguro colectivo de vida a favor de los beneficiarios designados por el personal sujeto al Convenio, con una antigüedad superior a un año, que estará vigente, en tanto en cuanto se encuentre el trabajador de alta en la empresa, satisfaciendo ésta a sus exclusivas expensas el costo a que asciendan las primas correspondientes. Este seguro cubrirá, asimismo, las contingencias de invalidez absoluta y gran invalidez derivadas de accidente o enfermedad común. Los capitales asegurados por empleado estarán condicionados a su salario bruto anual, conforme al siguiente escalado:

Salario — Pesetas	Capital asegurado — Pesetas
Hasta 800.000	2.250.000
De 800.000 a 1.199.999	2.500.000
De 1.200.000 a 1.599.999	2.750.000
De 1.600.000 a 2.399.999	3.000.000
De 2.400.000 a 3.199.999	3.250.000
De 3.200.000 en adelante	3.500.000

Asimismo, correrán de cargo de la empresa las primas a que haya lugar por el seguro de accidentes establecido a favor de todos los trabajadores en situación de alta en la empresa, con antigüedad superior a un año, que cubre el riesgo de fallecimiento por consecuencia de accidente laboral sufrido tanto en el centro de trabajo como «in itinere», siempre que así lo reconozca la compañía aseguradora. Los capitales asegurados por cada empleado serán idénticos a los expuestos para el seguro de vida.

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 72. *Faltas y sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán, atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: Leves, graves y muy graves.

Artículo 73. *Faltas leves.*

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad en el trabajo o salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerado como grave o muy grave según los casos.

9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10. La embriaguez ocasional.

11. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 74. *Faltas graves.*

1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo, salvo autorización expresa del superior jerárquico del trabajador.

4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia, será considerada como muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14. La falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o a la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, a la Dirección de la empresa, o a quien la represente, de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

Artículo 75. *Faltas muy graves.*

1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

3.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

4.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas, útiles o materiales para uso propio.

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo, que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para la empresa.

14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes, o de treinta días naturales.

19. La comisión de errores repetidos e intencionados, que puedan originar perjuicios a la empresa.

20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

Artículo 76. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que podrán imponer las empresas, en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales y sindicales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a la que éste pertenezca.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

CAPÍTULO XVII

Disposiciones varias

Artículo 77. *Prendas de trabajo.*

La empresa se obliga a realizar a todos los trabajadores pertenecientes a las áreas no administrativas ni técnicas, con contrato de trabajo superior a un mes, dos entregas de uniformidad cada año, una correspondiente a la temporada denominada «de verano», que se entregará necesariamente antes del 1 de mayo, y otra para la temporada «de invierno», que se deberá entregar necesariamente antes del 1 de octubre.

Artículo 78. *Medidas tendentes a propiciar el empleo indefinido.*

Ante la inquietud manifestada por la representación social respecto al nivel de precariedad en el empleo existente, y atendiendo a la situación económica de la empresa, así como las perspectivas a corto plazo y al volumen de contratos temporales vigentes, se adquiere el compromiso de que durante la vigencia temporal del Convenio se concertarán un mínimo de treinta contratos de trabajo de carácter indefinido, en el entendido de que se trata de una obligación de carácter puntual y adquirido en base únicamente a estas condiciones.

Asimismo, la Dirección de la empresa asume el compromiso de no propiciar el cambio de empleo fijo por el eventual durante la duración del presente Convenio, en el entendido de que no se verá obligada a compensar con contrataciones fijas las bajas producidas por cualquiera de los siguientes motivos:

Voluntarias, por muerte, invalidez o jubilación del trabajador, ya sea anticipada o a la edad reglamentaria, o por razones disciplinarias debidamente acreditadas, es decir, que únicamente existirá la obligación de sustitución en el caso de despido disciplinario que haya sido declarado improcedente o nulo por sentencia firme del Juzgado de lo Social, en el entendido de que por la empresa se haga uso del incidente de no readmisión.

Artículo 79. Vinculación a la totalidad.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de cuantas condiciones laborales se encuentren vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimarse que en su con-

junto y globalmente suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 3 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, quedando a salvo las garantías personales que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, las cuales se mantendrán «ad personam» en tanto no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Disposición adicional única.

Con independencia de que en el artículo 21 se encuentran pactados doscientos veintitrés días laborables para cada uno de los años de vigencia del Convenio, atendiendo al carácter de bisiestos del año 2000, y en base únicamente a esta especial circunstancia, se pacta que en dicho año los días de trabajo serán doscientos veinticuatro, en el entendido de que se trata de una solución de carácter puntual, satisfaciéndose el equivalente económico al día suplementario de trabajo, a razón de valor-hora profesional, en el período de pago en que se encuentre comprendido el 29 de febrero.

ANEXO I

Turnos de cafetería

Primer turno Des. 11,35-12,00	Segundo turno Des. 11,45-12,10	Tercer turno Des. 11,55-12,20	Cuarto turno Des. 12,15-12,40	Quinto turno Des. 12,25-12,50	Sexto turno Des. 12,35-13,00	Séptimo turno Des. 12,45-13,10
11. Dirección General.	13. Dirección Produc.	04. Instalac. gales.	03. Taller de afilado.	10. Almac. Exc. Produc.	01. Almacén materiales.	02. Taller manten.
34. Dirección Div. Log. Int.	14. Control Producción.	05. Limpieza.	06. Almacén Serv. Cial.	55. Muebles Especial.	15. Ingeniería Produc.	51. Corte y Chapado.
36. Ofic. Téc. Log. Int.	22. Direc. Cial. Mobil.	12. Prototipos.	08. Almacén Semielab.	58. Premont. Cadena.	17. Calidad.	70. Lijado y barnizado.
37. Planif. Prod. Log. Int.	23. Direc. Serv. Comerciales.	20. Almacén Cerrajería.	47. Radiofrecuencia.	—	53. Transf. Cad. Máq.	71. Pulido.
38. Direc. Fabric. Log. Int.	24. Pedidos.	21. Almac. Prod. Term.	55. Premontaje Stock.	—	56. Línea de Perfiles.	—
39. Comercial Log. Int.	25. Dirección Mobiliar.	30. Almac. Inst. Comerciales.	59. Proceso de Datos.	—	57. Línea de Puertas.	—
63. Direc. Div. Inst. Comerciales.	26. Coord. Serv. Técnicos.	40. Corte y Transf. Log.	—	—	74. Postformado.	—
64. Proyec. Inst. Comerciales.	27. Dirección Producto.	41. Montaje Log. Int.	—	—	—	—
65. Ofic. Téc. Inst. Comercial.	28. Investig. Cocina.	46. Pintura Cad. Aut.	—	—	—	—
66. Ventas Inst. Comerciales.	29. Invest. otros Prod.	48. Soldadura Log. Int.	—	—	—	—
67. Direc. Administ.	32. Información General.	49. Pulido Log. Int.	—	—	—	—
73. Investig. M. Oficina.	33. Proyecto Instalac.	50. Montaje Ext. I.C.	—	—	—	—
76. Tesorería.	35. Decoración y Exp.	68. Vigilancia.	—	—	—	—
78. Cuentas Corrientes.	80. Ventas Madrid.	77. Fabricación Inst. C.	—	—	—	—
81. Servicios Generales.	83. Coordin. Tiendas.	85. Montajes Forlady.	—	—	—	—
87. Asesoría Jurídica.	84. Administr. Tiendas.	90. Botiquín.	—	—	—	—
87. Dirección Personal.	94. Cial. Postform.	96. Taller de Engrase.	—	—	—	—
88. Formación Personal.	—	—	—	—	—	—
89. Admón. Personal.	—	—	—	—	—	—
91. Compras.	—	—	—	—	—	—
97. Comercial Cella.	—	—	—	—	—	—

ANEXO II

Tablas de salarios mínimos por categoría de haberes para 1999

Categoría	Sueldo anual (16 pagas)		
	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
Titulado de grado medio (*)	2.835.312	2.835.312	2.835.312
Decorador Proyectista	2.951.460	2.831.407	2.657.466
Oficial de primera Administrativo, Técnico de Organización de primera, Programador	2.835.312	2.682.182	2.550.455

Categoría	Sueldo anual (16 pagas)		
	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
Oficial de segunda Administrativo, Técnico de Organización de segunda, Ayudante Programador, Delineante, Portero	2.691.451	2.556.627	2.435.543
Conductor	2.578.302	2.453.149	2.302.440
Auxiliar administrativo, Auxiliar de Organización, Telefonista, Vigilante	2.436.422	2.212.898	2.058.529
Calcador	2.413.370	2.188.433	2.058.530
Aprendiz	2.050.502	1.834.660	1.618.817

* En los contratos en prácticas que se formalicen con el personal encuadrado en esta categoría, la reducción máxima a aplicar será del 25 por 100 para el primer año de permanencia en la empresa y del 15 por 100 para el segundo.

ANEXO III

Cuadro de jornales para el personal de fábrica con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1999

Categorías	Salario bruto anual — Pesetas	Asistencia (día) — Pesetas	Transporte (día) — Pesetas	Jornada elástica (día) — Pesetas	Valor paga extraordinaria — Pesetas	Valor vacaciones — Pesetas	Valor hora — Pesetas	Prima hora trabajada incentivo alcanzado 100 por 100 CNP	Gratificación hora por carencia incentivo — Pesetas	Valor hora incentivo — Pesetas	Valor día cada quinquenio — Pesetas
Tupista 1. ^a A (I)	3.069.450	711	248	213	135.660	196.411	816	76	219	816	211
Tupista 1. ^a A (C)	2.857.472	711	248	213	135.660	196.411	816	76	219	816	211
Tupista 1. ^a B (I)	2.883.128	711	248	213	127.514	184.617	767	66	194	767	—
Tupista 1. ^a B (C)	2.667.586	711	248	213	127.514	184.617	767	66	194	767	—
Tupista 1. ^a C (I)	2.700.734	711	248	213	118.536	171.619	713	64	184	713	—
Tupista 1. ^a C (C)	2.510.656	711	248	213	118.536	171.619	713	64	184	713	—
Aserrador 1. ^a A (I)	3.039.858	711	248	213	134.663	194.967	810	67	217	810	—
Aserrador 1. ^a A (C)	2.837.338	711	248	213	134.663	194.967	810	67	217	810	207
Aserrador 1. ^a B (I)	2.840.535	711	248	213	125.519	181.729	755	60	196	755	—
Aserrador 1. ^a B (C)	2.648.023	711	248	213	125.519	181.729	755	60	196	755	—
Aserrador 1. ^a C (I)	2.647.188	711	248	213	116.375	168.490	700	55	180	700	—
Aserrador 1. ^a C (C)	2.467.628	711	248	213	116.375	168.490	700	55	180	700	—
Oficial 1. ^a A (I)	2.976.395	711	248	213	131.836	190.875	793	65	208	793	203
Oficial 1. ^a A (C)	2.774.346	711	248	213	131.836	190.875	793	65	208	793	203
Oficial 1. ^a B (I)	2.781.495	711	248	213	123.025	178.118	740	56	187	740	—
Oficial 1. ^a B (C)	2.590.553	711	248	213	123.025	178.118	740	56	187	740	—
Oficial 1. ^a C (I)	2.595.087	711	248	213	114.048	165.120	686	54	172	686	—
Oficial 1. ^a C (C)	2.414.703	711	248	213	114.048	165.120	686	54	172	686	—
Oficial 2. ^a A (I)	2.881.381	711	248	213	127.181	184.136	765	65	201	765	191
Oficial 2. ^a A (C)	2.684.552	711	248	213	127.181	184.136	765	65	201	765	191
Oficial 2. ^a B (I)	2.662.972	711	248	213	117.206	169.694	705	54	181	705	—
Oficial 2. ^a B (C)	2.483.217	711	248	213	117.206	169.694	705	54	181	705	—
Oficial 2. ^a C (I)	2.450.024	711	248	213	107.065	155.011	644	51	162	644	—
Oficial 2. ^a C (C)	2.280.904	711	248	213	107.065	155.011	644	51	162	644	—
Oficial 3. ^a A (I)	2.761.859	711	248	213	121.529	175.952	731	62	191	731	175
Oficial 3. ^a A (C)	2.572.841	711	248	213	121.529	175.952	731	62	191	731	175
Oficial 3. ^a B (I)	2.554.582	711	248	213	111.720	161.750	672	55	176	672	—
Oficial 3. ^a B (C)	2.383.186	711	248	213	111.720	161.750	672	55	176	672	—
Oficial 3. ^a C (I)	2.346.074	711	248	213	101.745	147.308	612	50	161	612	—
Oficial 3. ^a C (C)	2.190.770	711	248	213	101.745	147.308	612	50	161	612	—
Especialista A (I)	2.720.782	711	248	213	119.534	173.063	719	60	190	719	169
Especialista A (C)	2.537.926	711	248	213	119.534	173.063	719	60	190	719	169
Especialista B (I)	2.515.876	711	248	213	110.058	159.343	662	53	170	662	—
Especialista B (C)	2.344.873	711	248	213	110.058	159.343	662	53	170	662	—
Especialista C (I)	2.317.125	711	248	213	100.581	145.624	605	49	154	605	—
Especialista C (C)	2.158.956	711	248	213	100.581	145.624	605	49	154	605	—
Peón A (I)	2.637.825	711	248	213	115.544	167.287	695	56	187	695	—
Peón A (C)	2.466.311	711	248	213	115.544	167.287	695	56	187	695	—
Peón B (I)	2.436.164	711	248	213	106.566	154.289	641	45	164	641	—
Peón B (C)	2.276.189	711	248	213	106.566	154.289	641	45	164	641	—
Peón C (I)	2.249.934	711	248	213	97.589	141.291	587	44	148	587	—
Peón C (C)	2.098.555	711	248	213	97.589	141.291	587	44	148	587	—

Premisas:

Pagas extras: 166,25 horas × valor hora (columna 6), aplicable a extras de julio, octubre, Navidad y febrero.

Vacaciones: 166 horas × valor hora (columna 6) × 1,45.

Salario bruto anual (columna 1): No incluido antigüedad, plus de traslado ni toxicidad.

ANEXO IV

El término municipal de Madrid se ha dividido en nueve sectores o zonas, cada una de las cuales comprende varios distritos, uniéndose al presente nueve subanexos con los planos de dichos sectores para asimilación a los distintos sectores.

A continuación se detallan los tiempos medios empleados desde Móstoles a los lugares comprendidos dentro de cada sector:

Número de sector	Tiempo/denominación	Ida y vuelta — Minutos
1	Aravaca	60
2	Fuencarral	90
3	Hortaleza	90
4	Pozuelo/TVE	30
5	Centro/Colón	60
6	Ventas/Ciudad Lineal	90
7	Campamento	30
8	Legazpi/Villaverde	60
9	Pueblo de Vallecas	90

23995 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias (Código de Convenio número 9903945), que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 1999, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y la Federación Sindical de las Industrias de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO., 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,

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 noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS (1999, 2000 y 2001)

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias y será de aplicación en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedarán comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las empresas de pastas alimenticias, con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de tres años. Entrará en vigor el 1.º de enero de 1999, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Concluirá sus efectos, salvo prórroga, el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 4. *Efectos.*

El presente Convenio y sus anexos obligan, como ley entre las partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Los contratos individuales de trabajo celebrados a partir de la publicación de este Convenio no podrán contener disposiciones contrarias al mismo.

Artículo 5. *Denuncia.*

El Convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes firmantes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la otra parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo.

Producida la denuncia, el Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por el nuevo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas que resultan del presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance, con los aumentos y mejoras existentes en cada empresa, así como con los aumentos y mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones laborales que en el futuro se promulguen.

Quedarán excluidos de la compensación y absorción antes citada las cantidades percibidas en virtud de pactos colectivos de empresa y «ad personam».

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. *Declaración de principios.*

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

Se reconocen los derechos de información y participación de los representantes legales de los trabajadores de conformidad a la normativa aplicable en cada momento.

Artículo 8. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar de prestación de los servicios que lleve consigo un cambio de domicilio.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

1. Por solicitud del interesado, formulada por escrito.
2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por decisión de la Dirección de la empresa en el caso de necesidades del servicio.

1) Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2) Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.