

y el artículo 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 24 de abril de 1998.—P. D. (Órdenes de 1 de marzo y 17 de junio de 1996), el Secretario general de Educación y Formación Profesional, Eugenio Nasarre Goicoechea.

Ilmo. Sr. Director general de Centros Educativos.

12143 *RESOLUCIÓN de 27 de abril de 1998, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se publica el fallo de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María del Carmen Duque Revuelta, sobre valoración de méritos en las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Maestros convocadas por Orden de 5 de mayo de 1992.*

En el recurso contencioso-administrativo número 854/1996, interpuesto por doña María del Carmen Duque Revuelta, la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en 25 de septiembre de 1997, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado señor de Román Díez, actuando en nombre y representación de doña María del Carmen Duque Revuelta, contra la Resolución de la Dirección Provincial del Ministerio de Educación y Ciencia de Madrid, de 5 de agosto de 1992, sobre valoración de méritos, así como contra la de desestimación, por silencio, del recurso de alzada formalizado contra la misma, debemos anular y anulamos dichas resoluciones, por ser contrarias a Derecho; reconociendo en su lugar el que asiste a la recurrente para que, a la puntuación asignada por razón de los méritos previstos en el anexo IV de la Orden de convocatoria, se sumen otros 7,700 puntos, así como, en caso de ser suficiente dicha puntuación, el de ser examinada del resto de las pruebas previstas en la convocatoria. Todo ello sin hacer expresa imposición de costas.»

Dispuesto por Resolución de 25 de febrero de 1998 el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia,

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al mismo para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 27 de abril de 1998.—La Directora general, Carmen González Fernández.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Gestión de Profesorado de Educación Infantil y Primaria.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12144 *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima» (número de código: 9011782) que fue suscrito, con fecha 10 de marzo de 1998, de una parte por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acuerda:

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, 4 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «WORLD WIDE TOBACCO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito y aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio es de aplicación para la empresa «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima», en todo el ámbito nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones de trabajo del personal con una relación laboral que presta sus servicios en «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima», salvo para los trabajadores de Fincas Agrícolas, que están el Régimen Especial Agrario, y se registrarán por el Convenio de Campo que les afecte por su ubicación geográfica.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a una contratación laboral con «World Wide Tobacco España, Sociedad Anónima» excepto los trabajadores de fincas agrícolas.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, si bien sus efectos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998, con una vigencia de dos años, salvo en sus aspectos económicos que será objeto de negociación en el segundo año de vigencia.

Artículo 5. *Prórroga y revisión.*

Ambas partes considerarán denunciado el presente Convenio a la fecha del 30 de noviembre de 1999, comprometiéndose a iniciar deliberaciones en el plazo de quince días, a contar desde la entrega del anteproyecto por la representación social.

Artículo 6. *Prelación de normas.*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la empresa afectada y sus trabajadores. En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 7. *Vigencia a la totalidad.*

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de la totalidad del mismo.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 8. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores tendrán la consideración de fijos, fijos discontinuos y eventuales.

Se considerará personal fijo discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, que son llamados y cesados del trabajo de acuerdo con las necesidades de trabajo y según el orden de censo correspondiente de su grupo funcional. Las dos partes se comprometen a publicar los censos según grupos funcionales al finalizar cada campaña.

Artículo 9. *Grupos funcionales de fijos discontinuos que se prevén.*

Recibimiento.
 Almacén de existencias de tabaco verde.
 «Blending» (línea de alimentación y mezcla de tabaco).
 «Picking» (selección hoja a hoja o triaje).
 Línea de batido.
 Subproductos.
 Secadora y prensa.
 Calderas de vapor.
 Almacén y exportación.
 Equipo de mantenimiento mecánico y eléctrico.
 Proceso de datos.
 Servicios Generales (limpieza, ordenanza, etc.).
 Almacén de Repuestos.
 Proceso de Fermentación.
 Laboratorio.
 Administración.

Artículo 10. *Censos.*

Coincidiendo con la terminación del procesado de cada campaña y los ceses de personal fijo-discontinuo por finalización de campaña, se publicarán los censos de los distintos grupos funcionales, pudiendo el trabajador reclamar en un período máximo de quince días naturales desde su publicación, una vez confirmados dichos censos, tendrá vigencia para el llamamiento y cese de la siguientes campaña.

A los trabajadores fijos-discontinuos incluidos en cada uno de los grupos funcionales se les asignará un número de orden por grupo funcional, que vendrá determinado por la fecha de alta en su respectivo grupo funcional, decidiendo en caso de igualdad la antigüedad. En caso de conflicto este se resolverá atendiendo al número con el que el trabajador esté inscrito en el Libro de Matrícula.

Artículo 11. *Llamamiento e incorporación al trabajo.*

El personal fijo-discontinuo será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación, aquel que no se presentara al trabajo durante la jornada de trabajo y no acredite previamente causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato a todos los efectos. Se entenderá en todo caso, como causa justificada para no incorporarse al trabajo, la situación de baja por L.L.T., o maternidad, el cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o prestación social sustitutoria, manteniéndose en todos estos casos su puesto de orden en su puesto funcional, debiendo comunicar este requisito por escrito.

Artículo 12. *Finalización de la campaña.*

Se realizará por el mismo orden que el llamamiento, y comunicándolo con un mínimo de tres días de antelación, abonándose los días de diferencia, en que no hubiese avisado previamente la empresa.

Artículo 13. *Clasificación funcional.*

Se determinará por parte de la Dirección de la empresa el organigrama funcional donde cada trabajador tenga conocimiento de quién es su Jefe inmediato y cuáles son las obligaciones y características del trabajo a desempeñar, y que al mismo tiempo garantice la seguridad y salud del trabajador.

Las principales áreas de trabajo serán:

Personal de Administración.
 Personal mecánico y de mantenimiento.
 Personal de proceso productivo.
 Personal ligado a los centros de compra.

Artículo 14. *Sistema de clasificación profesional.*

La descripción de las diferentes categorías profesionales son las determinadas en el Manual de Seguridad y Salud vigente en la empresa (Ley 31/1995), especificándose los grupos y funciones de las mismas. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 15. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

El Comité de Empresa tendrá facultad de proponer a la Dirección de la empresa la consideración de una categoría laboral cuando la misma se desempeñe de forma habitual por un trabajador, y sea mejor a la que venía disfrutando, debiendo ser aceptada por la dirección de la empresa, salvo prueba en contrario de su precariedad en el tiempo o ineptitud para el desempeño de esa función por parte de los trabajadores afectados. Se considerará habitual cuando la misma se desempeñe durante más de una campaña.

En los puntos no mencionados se seguirá lo establecido en la Resolución del 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo, y demás normas legales aplicables.

CAPÍTULO III

Jornada laboral

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

Será de ocho horas diarias, de lunes a viernes, determinándose el horario en campaña de acuerdo a la organización productiva.

Se efectuará un descanso de diez minutos para el consumo de bebidas calientes o similar, aproximadamente a las dos horas del inicio del trabajo.

Se realizará un descanso de media hora para el bocadillo, determinándose el momento de realización de acuerdo a la organización productiva. Se podrá abandonar durante ese tiempo el recinto de la fábrica con la previa comunicación al Jefe inmediato.

Artículo 17. *Trabajo en sábados.*

Se realizará de mutuo acuerdo entre los trabajadores afectados y la empresa, tomándose la decisión por mayoría de los trabajadores afectados, y siendo vinculante a la totalidad de los mismos, salvo causa justificada, la solicitud por parte de la empresa se realizará con tres días naturales de antelación.

Artículo 18. *Jornada de verano.*

Se realizará desde el 1 de junio al 31 de agosto de cada año, jornada continua de mañana, siempre y cuando se haya finalizado o bien no iniciado el proceso productivo de la campaña afectada, tanto en lo referente a recepción, procesado y batido como a fermentación, para aquellos sectores que le afecte.

El horario de cada área productiva será:

Administración: Horario de siete a quince horas, con descanso de media hora para el bocadillo.

Mecánicos y mantenimiento: Horario de seis a catorce horas, con descanso de media hora para el bocadillo, para el cambio de este horario es preceptivo que la empresa presente un plan justificativo de mantenimiento que condicione el mismo.

Personal del proceso productivo, en situación de alta: Horario de seis a catorce horas con descanso de media hora para el bocadillo.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

El cómputo de horas se realizará mensualmente, descontando las horas de ausencias justificadas sin derecho a remuneración, que se hubieran producido dentro del mes o que estuvieran pendientes de meses anteriores. El exceso de horas sobre las que corresponde realizar en el cómputo de las jornadas normales de cada mes se abonarán en nómina con el mismo importe correspondiente al coste horario habitual incluyendo todos los conceptos retribuidos.

Si se realizaran horas extraordinarias que excedieran en hora y media el horario habitual de salida y que coincidiera con la comida del mediodía o cena, la empresa facilitará bocadillos y bebida, siendo tiempo utilizado para el consumo de los mismos como tiempo efectivo de trabajo con un máximo de tres cuartos de hora. La persona responsable del área será la encargada de solicitar en administración la comida, con dos horas de antelación.

Artículo 20. *Recepción de camiones.*

Se terminará la descarga de camiones con los que ya se ha comenzado dentro del horario de trabajo establecido como jornada habitual, sólo se esperará hasta media hora después de finalizar la jornada por camiones que hayan sufrido una avería o una causa justificada para su retraso.

Artículo 21. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se retribuirán las horas trabajadas nocturnas con un incremento del 25 por 100 sobre el horario normal.

Artículo 22. Trabajo en domingos y festivos.

El horario que se realice durante los domingos y festivos que figuran en el calendario laboral se retribuirá con un incremento del 100 por 100, sobre el coste de hora normal.

CAPÍTULO IV**Retribuciones****Artículo 23. Retribuciones salariales.**

Los salarios de las diferentes categorías profesionales son los establecidos en el anexo I.

Artículo 24. Antigüedad.

Por cada quinquenio vencido, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad fija mensual de 4.000 pesetas que figuran en el anexo I, sin que el importe pueda exceder de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Para el cálculo de los quinquenios en los trabajadores fijos discontinuos se considera antigüedad el cómputo del tiempo efectivo de trabajo, o suma de las jornadas laborales equivalentes. Se empezará a abonar en el mes de vencimiento y mensualmente.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas anuales por el importe que figura en el anexo I, para cada categoría correspondiente. El pago de las dos pagas extras será el 15 de julio y el 15 de diciembre.

El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, así como los fijos-discontinuos, se le abonará la paga extra correspondiente a la cotización efectuada por este concepto durante los meses trabajados desde la última paga, considerando lo percibido por incapacidad laboral transitoria.

Artículo 26. Plus extrasalarial.

Se abonará mensualmente un plus extrasalarial, que se establece en el anexo I.

Artículo 27. Desplazamientos.

Los desplazamientos que realicen los trabajadores de la empresa, desde el centro de trabajo a almacenes anexos, o bien a realizar gestiones encomendadas por la empresa a organismos oficiales y otros, se realizarán preferentemente en coche propiedad de la empresa, siendo obligatorio por la empresa que el vehículo se encuentre en perfectas condiciones de seguridad, pasada la inspección técnica, y es el adecuado para el desplazamiento. No se podrá viajar en furgones sin asientos y sin el cinturón de seguridad obligatorio.

Siempre que no haya coche disponible de la empresa, y sea necesario efectuar un desplazamiento, bien por gestiones laborales o bien por atención a un accidentado o enfermo, se podrá utilizar vehículos particulares, con derecho a cobrar el desplazamiento, fijando el coste del mismo en 24 pesetas/kilómetro, solicitándose en administración.

Artículo 28. Dietas.

Se abonarán los gastos justificados documentalmente, cuando se realicen desplazamientos que demande la empresa, y que correspondan a una necesidad real y razonable del gasto.

Artículo 29. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 30. Plus de idiomas.

Se reconocerá un plus por cada idioma que el trabajador domine, y utilice a requerimiento de la empresa, por un importe de 5.000 pesetas, debiendo ser debidamente acreditado su conocimiento ante la empresa.

CAPÍTULO V**Complementos salariales****Artículo 31. Complemento por hospitalización.**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria, y derivada de enfermedad común y profesional y accidente sea laboral o no, y sólo en los casos en que sea necesaria la hospitalización, la empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente, garantice el cobro del 100 por 100 de las percepciones salariales, durante la aludida hospitalización. Es requisito obligatorio la justificación documental sobre los días de hospitalización.

Artículo 32. Complemento por baja laboral por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La empresa abonará un complemento, que sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente, a cargo de la entidad gestora, garantice el cobro del 90 por 100 de las percepciones salariales.

Artículo 33. Complemento por baja laboral o accidente no laboral.

La empresa abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía vigente, a cargo de la entidad gestora, garantice las percepciones salariales siguientes:

Desde el primer día hasta el día quince inclusive se cobrará el 75 por 100 de la base reguladora.

Desde el día dieciséis en adelante se cobrará el 85 por 100 de la base reguladora.

Artículo 34. Accidentes en el trabajo.

Cuando se produzca un accidente laboral, y el médico determinara que no es necesaria la baja médica, los tiempos de atención al accidentado como de descanso necesario para la rehabilitación, se considerarán tiempos efectivos de trabajo, con el cobro del total de las percepciones.

Artículo 35. Seguro de accidentes.

La empresa concertará un seguro que cubra los riesgos de muerte por accidente laboral y de invalidez absoluta por las mismas causas, por un capital de 3.000.000 de pesetas.

CAPÍTULO VI**Fiestas, permisos y ausencias retribuidas****Artículo 36. Fiestas.**

Se publicarán en el tablón de anuncios, figurando tanto las fiestas de carácter general como local.

Artículo 37. Semana del Toro Enmaromado.

Para los trabajadores ubicados en Benavente (Zamora), durante la semana considerada como «Fiestas del Toro Enmaromado», se constituirá un horario especial para el disfrute de las mismas, considerándolo un tiempo recuperable, bien por vacaciones o por tiempo recuperado en horas por el personal, quedando el siguiente horario:

El lunes y martes se realizará jornada de mañana.

El miércoles es festivo retribuido, de acuerdo con el calendario local.

El jueves y el viernes no se trabajará, siendo tiempo a recuperar o a considerar como vacaciones determinándose este acuerdo entre cada trabajador y la empresa.

Artículo 38. Fiesta de la empresa.

Dentro de la primera quincena de enero habrá un día dedicado a la fiesta de la empresa, el mismo se considerará día laboral a los efectos de retribución, así como a los de obligatoria asistencia por parte de los trabajadores, con un horario mínimo de diez a dieciséis horas. Habrá una comisión de fiestas nombrada entre los trabajadores, que sin emplear los tiempos efectivos de trabajo organizará los festejos, comidas y demás actividades.

Artículo 39. Permisos retribuidos.

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Cuatro días naturales en caso de nacimiento de un hijo.

Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos, tanto propios como políticos, así como del cónyuge.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros de distancia el plazo será de cuatro días.

La licencia por enfermedad del pariente no tiene por objeto el descanso del trabajador, sino la atención del enfermo.

Un día por traslado del domicilio habitual.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.

Las trabajadoras tendrán el derecho a la reducción o ausencia de una hora del horario habitual, por hijos menores de nueve meses.

Artículo 40. Ausencias del trabajo retribuidas.

El trabajador tendrá derecho a ausentarse previa comunicación a su Jefe, y en administración de personal, por consulta médica del propio trabajador, debiendo justificarlo documentalmente. Los tiempos máximos a emplear por el personal serán:

Para el personal laboral con tiempos de trabajo del año natural anterior superiores a nueve meses, tendrán derecho a doce horas anuales en caso de desplazamiento y seis horas en caso de consulta médica realizada en la localidad donde se ubica el centro de trabajo.

Para el personal laboral con tiempos de trabajo del año natural anterior inferiores a nueve meses, tendrán derecho a siete horas anuales en caso de desplazamiento y cuatro horas en caso de consulta médica realizada en la localidad donde se ubica el centro de trabajo.

Artículo 41. Vacaciones anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables. Los trabajadores fijos-discontinuos, y aquellos que tuvieran un contrato inferior al año, disfrutarán la parte proporcional a los días trabajados en el año. Se realizará de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa la planificación anual de las vacaciones, debiendo conocer el trabajador las fechas que le corresponde con dos meses de antelación, al menos del comienzo del disfrute.

CAPÍTULO VII**Equipo de trabajo****Artículo 42. Ropa de trabajo de uso obligatorio.**

Se entregará al inicio de cada campaña la siguiente ropa de trabajo:

Los mecánicos y personal de mantenimiento tres trajes de trabajo al año.

Al resto del personal de la planta se entregará dos batas, por campaña.

Una mascarilla diaria durante el proceso, y dos en aquellas zonas que se determinen necesarias.

Guantes siempre que se necesiten, y cada vez que éstos se deterioren, siendo de uso obligatoriamente individual, tanto los de soldador como el resto.

Un par de botas al año, reponiéndose las mismas cuando se justifique el deterioro durante el año, en las áreas de mantenimiento eléctrico y mecánico, recepción y trabajos con fardos.

Gafas de protección para mecánicos y electricistas.

Un par de auriculares protectores: Calderas, batido, subproducto y todas aquellas que superen 70 db.

Una riñonera, siempre y cuando lo solicite el trabajador entregándose al inicio y solamente se repondrá en el caso de deterioro justificado.

Todo el material de trabajo, será obligatorio por la empresa que sea nuevo, y de la talla adecuada al trabajador, asimismo que sea de buena calidad.

Reglas generales:

1. La ropa de trabajo deberá solicitarse al Jefe de Sección, quien facilitará la misma al trabajador solicitante.

2. Se podrá solicitar un juego adicional siempre y cuando se devuelva el usado y se verifique por el Jefe de Sección su estado defectuoso.

3. Se entregará un juego adicional en el caso de prendas de vestir para poder lavar y usar otro a aquellos trabajadores que se incorporen por primera vez a la empresa.

4. Todo el equipo de trabajo deberá ser entregado, limpio e identificado al Departamento de Personal al firmar el finiquito.

Artículo 43. Taquillas y vestuarios.

La empresa efectuará la puesta a disposición de cada trabajador de una taquilla, así como de vestuarios y aseos en perfectas condiciones de limpieza y funcionamiento, se recomendará la utilización de las taquillas por parte de los trabajadores para dejar sus efectos personales, debidamente cerradas y guardando las llaves personalmente. Se realizará una lista de las personas y el número de taquilla que les corresponde, debiendo utilizarse las mismas en futuras campañas. Las llaves al finalizar el contrato se entregarán al firmar el finiquito en administración.

CAPÍTULO VIII**Seguridad y salud****Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.**

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se efectuará el nombramiento por votación de los miembros del Comité de Seguridad y Salud, los cuales dado el número de trabajadores en la empresa deberán ser tres personas dentro de los representantes de los trabajadores.

Tanto la empresa como los representantes de los trabajadores, llevarán a cabo todas las medidas establecidas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 45. Reconocimiento médico.

Todos los años será obligatorio un reconocimiento con las siguientes pruebas:

Revisión arterial.

Revisión oftalmológica.

Revisión neumológica.

Revisión otorrino.

Revisión de la columna vertebral.

Electrocardiograma.

Análítica sanguínea.

Se realizarán durante los meses de octubre y noviembre de cada año, siendo la empresa la responsable de poner los medios para su realización.

CAPÍTULO IX**Formación profesional****Artículo 46. Formación profesional.**

Las partes firmantes de este Convenio a través de sus representantes, se comprometen a mantener reuniones para analizar las necesidades formativas, determinar los cursos y actividades más adecuados para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes, los medios necesarios para llevar a cabo actividades formativas.

Artículo 47. Tiempo dedicado a la formación profesional.

Se considerará que en aquellos cursos que se realicen con carácter voluntario el 50 por 100 corresponde a la jornada laboral retribuida quedando el resto del tiempo por parte del trabajador, cuando los cursos sean de interés por la empresa y esta solicite la asistencia al trabajador, el total del tiempo empleado en el mismo, se realizará en su totalidad en la jornada laboral y tiempo con derecho a remuneración.

CAPÍTULO X**Excedencias****Artículo 48. Excedencias.**

Se podrán solicitar por escrito a la empresa, excedencias en los siguientes casos:

A) Por enfermedad grave debidamente acreditada de padres, hermanos e hijos, por consanguinidad o afinidad y por el cónyuge, la empresa

concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de dos meses y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No podrá solicitarse otra excedencia por este motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, con una antelación de siete días naturales, quien la concederá del mismo modo, en un plazo de tres días hábiles. Esta excedencia conservará la reserva del puesto de trabajo y computará a efectos de antigüedad.

Asimismo se podrá solicitar este tipo de excedencia por motivos personales, quedando siempre a criterio de la empresa el concederla o no.

Acabada ésta, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

B) Excedencia por maternidad o adopción se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

C) Excedencia voluntaria, no inferior a dos años y no superior a cinco.

D) Por designación o elección de un cargo público.

Todo ello siguiendo lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en los puntos no mencionados.

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 49. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con las normas y la graduación de faltas y sanciones que se establece en la Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 50. *Horas sindicales.*

Los representantes de los trabajadores dispondrán de hasta veinte horas mensuales, dentro de su jornada normal de trabajo, para el ejercicio de sus funciones representativas.

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de este derecho con el requisito de la notificación escrita a la Dirección de la empresa, dentro de la jornada anterior a su ejecución.

Artículo 51. *Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta creada estará integrada por cada uno de los componentes de la Mesa Negociadora del Convenio.

CAPÍTULO XIII

Otros derechos de los trabajadores

Artículo 52. *Otros derechos de los trabajadores.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través de la dependencia a la que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

ANEXO I

Grupo	Categoría	Retribuciones a percibir mensualmente				Semestral extras (1) — Pesetas	Salario anual sin antigüedad — Pesetas
		Salario base treinta días — Pesetas	Salario base diario — Pesetas	Plus extra — Pesetas	Antigüedad — Pesetas		
1 y 2	Licenciado, Diplomado y Técnico superior	165.725	—	13.608	4.000	174.002	2.500.000
5	Administrativos	170.184	—	13.608	4.000	107.975	2.421.454
7	Auxiliar administrativo	122.144	—	13.608	4.000	98.279	1.825.582
3	Jefe de Taller	180.729	6.024	13.608	4.000	111.393	2.584.952
8	Oficial de Primera	143.034	4.768	13.608	4.000	98.133	2.099.809
8	Oficial de Segunda	137.611	4.587	13.608	4.000	84.817	2.007.197
9	Oficial de Tercera	116.828	3.894	13.608	4.000	83.942	1.752.587
8	Supervisora de Primera	164.253	5.475	13.608	4.000	97.995	2.357.698
8	Supervisora de Segunda	131.208	4.374	13.608	4.000	96.603	1.952.866
8	Encargada	116.827	3.894	13.608	4.000	83.942	1.752.575
9	Carretillista	102.651	3.422	13.608	4.000	82.733	1.577.683
10	Peón	84.212	2.807	13.608	4.000	77.645	1.343.165

Nota: Los grupos de cotización 8, 9 y 10 percibirán el salario base en cómputo diario por lo que el importe que figura en este cuadro es el cómputo de treinta días.

12145 RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de fecha 14 de enero de 1998 en la que se contiene la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Compañía Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acta de fecha 14 de enero de 1998 en la que se contiene la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Compañía Ingersoll-Dresser Pump, Sociedad Anónima» (código número 9006702), que ha sido suscrita de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con

lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta 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, 4 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.