

Por ello, en uso de las atribuciones conferidas por la Resolución de convocatoria, he acordado:

Primero.—La concesión de las subvenciones relacionadas en el anexo I a los organismos que se señalan, destinadas a la financiación de la prolongación de estancias, en régimen de sabático, por un importe total de 8.220.000 pesetas.

El gasto será imputado al crédito 18.07.781 del Programa 541A, de los Presupuestos Generales del Estado.

Los organismos perceptores de las subvenciones presentarán certificación que acredite que sus importes se han incorporado a su contabilidad, en el plazo de un mes, a contar desde su percibo.

Las subvenciones quedarán afectas a los fines para los que se otorgan. De su correcta utilización responderán los organismos perceptores, dentro de los tres meses siguientes a la terminación de las acciones, de la siguiente forma:

Con certificación que la acredite, los organismos sujetos a rendición de cuentas al Tribunal de Cuentas.

Con justificantes originales, los no sujetos a ese requisito.

Segundo.—La denegación de las prolongaciones que se indican en el anexo II.

En cuanto a la justificación de carácter científico que deben presentar los beneficiarios se realizará de acuerdo con los apartados 9.2, 9.3 y 9.4 de las normas generales de la Resolución de convocatoria.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 66 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación que establece el artículo 58.1 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, previa comunicación a que se refiere el artículo 110.3 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según dispone la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en su artículo 57.2.f.

Madrid, 25 de mayo de 1998.—El Director general, Tomás García-Cuenca Ariati.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación, Perfeccionamiento y Movilidad de Investigadores.

ANEXO I

Referencia	Invitado	Receptor	Fecha inicio	Fecha final	Número meses	Dotación mensual — Pesetas	1998 — Pesetas	Subvención — Pesetas
Consejo Superior de Investigaciones Científicas								
<i>Centro: Instituto de Catálisis y Petroquímica (ICP)</i>								
SAB1995-0672P	Damyanova Ivanova, Sonia.	García Fierro, José Luis.	1- 5-1998	31-10-1998	6	300.000	1.800.000	1.800.000
<i>Centro: Instituto de Filología (IFL)</i>								
SAB1995-0522P	Touwaide, Alain.	Bádenas de la Peña, Pedro.	1- 5-1998	31-10-1998	6	375.000	2.250.000	2.250.000
Universidad Autónoma de Barcelona								
<i>Centro: Departamento de Física</i>								
SAB1995-0538P	Pisartchik, Alexandre.	Corbalán Yuste, Ramón.	1- 4-1998	30- 9-1998	6	375.000	2.250.000	2.250.000
Universidad de Barcelona								
<i>Centro: Departamento de Estructura y Constituyentes de la Materia</i>								
SAB1995-0439P	Adrianov, Alexandre Andreevich.	Tarrach Siegel, Rodolfo Germán.	1- 5-1998	31-10-1998	6	320.000	1.920.000	1.920.000

ANEXO II

Referencia	Invitado	Receptor	País
Universidad de Salamanca			
<i>Centro: Departamento de Bioquímica y Biología Molecular</i>			
SAB1995-0561P	Shnyrov, Valery.	Villar Ledesma, Enrique.	Rusia.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14267 RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima» (número de código: 9011722), que fue suscrito con fecha 2 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección

de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, 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, 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, 7 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «FUJITSU ICL ESPAÑA,
SOCIEDAD ANÓNIMA»**

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal y territorial.*

1. Las normas y condiciones laborales contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Fujitsu ICL España, Sociedad Anónima», que en la actualidad, o en el futuro, presten sus servicios en sus centros de trabajo, a excepción del centro de trabajo del polígono industrial Guadalhorce (Málaga).

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que, sin estar incluido en el apartado anterior, ocupe puestos de Director, Jefe de Departamento o de Área de Actividad estará excluido del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo en lo que se refiere al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo (tanto los conceptos salariales como extrasalariales).

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de abril de 1997 hasta el 31 de marzo de 1998, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma, a salvo las particularidades que se prevean en el Convenio para determinadas materias.

Artículo 3. *Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia de la vigencia del Convenio.*

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años fiscales de la compañía (1 de abril a 31 de marzo), al finalizar el período de vigencia pactado, si no mediare denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, no implicando lesión la pérdida de conceptos o beneficios anteriores, ya que las condiciones acordadas suponen en su conjunto un marco más favorable.

2. Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente o declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, automáticamente el Convenio perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que reciprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 5. *Exclusión de otros Convenios Colectivos.*

El presente Convenio Colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e integra a todos los convenios colectivos que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a que se refiere este Convenio Colectivo, así como a los pactos colectivos o normas de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en este Convenio. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía.

Artículo 6. *Cláusula de absorción y compensación.*

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen, tanto si se trata de condiciones

reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidas a materias o aspectos regulados expresamente en este Convenio.

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes designadas, por y preferentemente, entre las personas que fueron miembros de la Comisión Negociadora, pero en todo caso deben reunir la condición de representantes legales de cualquiera de las partes.

2. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos, diez días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

3. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a salvo que con anterioridad a la misma haya desaparecido el motivo de la reunión.

4. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta, al que se podrá acompañar, en caso de desacuerdo, los informes en los que se recogerá la postura adoptada por cada una de las partes.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Artículo 8. *Sistema de cobertura de puestos de trabajo.*

El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes responderá al principio de la promoción profesional del personal fijo de la compañía. En cumplimiento de este principio se establecen como criterios para dicha cobertura, los siguientes:

1.º Los puestos de nueva creación o las vacantes que se produzcan en la compañía se cubrirán con aquellos trabajadores que reuniendo el nivel suficiente de idoneidad para el puesto desempeñen su actividad en el Departamento al que está adscrito la plaza vacante.

2.º En el supuesto de que el puesto de trabajo no pueda ser cubierto conforme al criterio anterior será ofrecido a través de convocatoria interna a todo el personal de plantilla de la empresa.

3.º La compañía solamente podrá recurrir a la contratación externa de trabajadores en aquellos casos en los que el puesto de trabajo no haya podido cubrirse por el sistema de promoción interna anteriormente mencionado.

Artículo 9. *Excepciones al sistema de provisión de plazas.*

Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo previsto en el precepto anterior los siguientes casos:

a) Los puestos de trabajo que impliquen funciones de «mando» y/o «confianza».

b) Los supuestos en los que por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes la Dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante.

c) Los puestos que se revaloricen por el trabajo de quien los desempeñe e implique, de acuerdo con la legislación vigente, la necesidad de reconocer al trabajador su nueva categoría profesional.

d) Los puestos de trabajo que sin implicar «mando» o «confianza» por sus características técnicas o por afectar a la organización de la empresa requieran ser cubiertos directamente por la Dirección.

En estos casos corresponde a la Dirección de la Compañía la designación de la persona que debe cubrir la plaza, viniendo obligada a comunicarlo por escrito a los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. *Promoción dentro del departamento.*

Para la cobertura de un puesto de trabajo por promoción de un empleado del departamento al que está adscrita la plaza vacante, el responsable de aquél enviará propuesta motivada a la Dirección de Personal.

Artículo 11. *Convocatoria interna.*

Los puestos de trabajo no cubiertos por promoción interna de los trabajadores del departamento serán ofrecidos a todos los trabajadores fijos de plantilla de la compañía a través de convocatoria interna, que se desarrollará de acuerdo a las siguientes normas:

1.º Candidatos:

Podrán participar en las convocatorias internas todos los trabajadores fijos de plantilla, si bien la Dirección de Personal podrá excluir a aquellas personas en las que concurran alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

- a) Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a dieciocho meses.
- b) Haber recibido con cargo a la compañía formación profesional específica para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un período superior a nueve meses.
- c) No haber superado las pruebas en una convocatoria anterior para un puesto de igual o similar categoría al que pretende concursar, dentro de los seis meses anteriores.

2.º Presentación de solicitudes:

Dentro del plazo de diez días naturales desde la publicación de la convocatoria los trabajadores interesados podrán presentar sus solicitudes ante la Dirección de Personal.

El trabajador a los solos efectos informativos, dará traslado de una copia de su solicitud al responsable del departamento en el que desempeña su actividad profesional.

3.º Exclusión de candidatos:

En el plazo de siete días laborables a partir de la conclusión del período de presentación de las solicitudes, si la Dirección de Personal hubiese adoptado la decisión de excluir a algún candidato, lo comunicará individualmente a través de resolución motivada, que podrá ser impugnada por el trabajador afectado ante la Dirección de Personal, dentro de los cuatro días laborables posteriores a la fecha de su comunicación. En estos casos la Dirección de Personal deberá resolver en el plazo improrrogable de dos días laborables.

4.º Condiciones y publicidad de la convocatoria:

1. Corresponde a la Dirección de Personal establecer las condiciones que deben reunir los concursantes en función de las plazas que se convoquen.

En cada una de las convocatorias se hará constar, al menos, los siguientes datos:

- a) Categoría profesional y funciones principales de las plazas.
- b) Número de plazas convocadas y centro de trabajo al que corresponden.
- c) Características y méritos profesionales requeridos para optar a las plazas objeto del concurso.
- d) Duración del período de adaptación que deberán superar los trabajadores seleccionados para consolidar el nuevo puesto.
- e) Pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los candidatos.
- f) Fecha de comienzo de las pruebas.

2. La Dirección de Personal dará publicidad de cada convocatoria interna a través de su colocación en los tablones de anuncios que deberán existir en los centros de trabajo.

5.º Tribunal calificador: El Tribunal calificador que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada convocatoria interna será designado por la Dirección de la Compañía, a propuesta de la Dirección de Personal.

En el desarrollo de las pruebas de carácter profesional tiene derecho a participar, con voz pero sin voto, hasta un máximo de tres representantes de los trabajadores y la Dirección vendrá obligada a comunicarles los resultados globales de la convocatoria interna.

6.º Resolución de la convocatoria interna: Las calificaciones emitidas por el Tribunal serán hechas públicas a través de los tablones de anuncios de cada centro de trabajo, pudiendo ser impugnadas ante la Dirección de Personal por los trabajadores afectados, dentro del plazo de tres días laborables, contados a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados.

7.º Plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo: Los trabajadores que hayan obtenido las plazas objeto de la convocatoria serán requeridos por la Dirección de Personal para su incorporación al nuevo puesto, que deberá producirse en un plazo no superior al mes, contado desde la fecha de publicidad de los resultados de la convocatoria.

8.º Procedimiento de impugnación: El procedimiento de impugnación señalado en los apartados números 3.º y 6.º de este precepto no significa, en ningún caso, un límite al ejercicio del derecho impugnatorio del trabajador ante la jurisdicción competente, si bien se configura como un trámite previo a la interposición de la correspondiente demanda.

9.º En el supuesto de que únicamente se haya presentado un sólo candidato, si la Dirección de Personal estimase que reúne las condiciones requeridas de capacidad e idoneidad podrá optar por designar a ese empleado para la cobertura de la vacante.

10.º No superación del período de adaptación: En el supuesto de que el trabajador no superase el período de adaptación será reincorporado al puesto que venía ocupando con anterioridad a la resolución de la convocatoria interna.

11.º El sistema de cobertura de vacantes previsto en el Convenio deberá adaptarse, en su caso, al nuevo sistema de clasificación profesional que en un futuro próximo será de aplicación en la empresa.

Artículo 12. *Contratación temporal.*

La compañía podrá recurrir directamente a la contratación externa de trabajadores cuando vayan a ser contratados a través de cualesquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal.

Los trabajadores, una vez superada la duración máxima legal de la modalidad de su contrato temporal, podrán pasar a la condición de fijos de plantilla cuando concurran las siguientes características:

- a) Que la plaza no haya sido cubierta a través del sistema ordinario de provisión de vacantes.
- b) Que la compañía siga necesitando sus servicios y el responsable del Departamento haya emitido informe favorable de la actividad desarrollada durante el período de vigencia de su contrato temporal.

Artículo 13. *Contrato para obra o servicio determinado.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores podrá realizarse este tipo de contratos, cuando el trabajo o tarea a realizar esté limitado, entre otros, por el contrato suscrito con un cliente. Serán objeto del mismo trabajos tales como instalaciones, reparaciones, servicios profesionales y otros de análoga naturaleza.

En este tipo de contratos se especificará con precisión y claridad el carácter de la contratación y se identificará suficientemente la obra o servicio que constituya el objeto del contrato, realizándose siempre por escrito y dando copia del mismo a la representación de los trabajadores.

Dichos contratos reflejarán la naturaleza del trabajo, el ámbito geográfico que abarca dicho contrato y, en su caso, el número del contrato del cliente.

Artículo 14. *Período de prueba.*

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración será de:

- a) Directivos, técnicos titulados, traductores y/o intérpretes: Seis meses.
- b) Resto del personal: Dos meses, a excepción de subalternos, peones, mozos o especialistas, que será de un mes.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualesquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará al Comité de Empresa del número de trabajadores que no han superado el período de prueba.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador de la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, pero únicamente hasta el término fijado, momento en el que cualesquiera de las partes podrá proceder a la extinción del contrato.

Artículo 15. *Formación y perfeccionamiento profesional.*

1. La empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.

2. La empresa será responsable de promover, organizar, difundir, coordinar y supervisar todas las actividades de formación de las que cuatrimestralmente se informará a la Comisión de Formación prevista en este Convenio, la cual podrá proponer programas formativos alternativos o complementarios.

3. Dentro de la formación profesional en el trabajo cabe distinguir entre los siguientes casos:

a) Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo: La empresa organizará las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo.

Este tipo de formación será impartida preferentemente dentro de la jornada laboral. Los gastos que se originen serán por cuenta de la empresa.

b) Formación por extinción del puesto de trabajo: La empresa dará facilidades a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo a extinguir, para que con tiempo suficiente puedan ir preparándose para desempeñar otros puestos de trabajo en la empresa.

Este tipo de formación se organizará por la empresa preferentemente durante la jornada laboral. Los gastos originados serán por cuenta de la empresa.

c) Formación por incapacidad laboral permanente: En caso de que un trabajador fuese declarado en situación de incapacidad permanente total, la empresa deberá suministrarle la formación profesional adecuada para que pueda ocupar otro puesto, preferentemente en el mismo centro de trabajo, acorde con sus capacidades residuales.

d) Formación para promoción o cambio de puesto de trabajo:

La empresa, ante la posibilidad de una futura promoción o cambio en el puesto de trabajo, podrá proponer acciones de formación, a través de cursos internos o externos, para aquellas personas que se considere necesario. En el caso de cursos externos, si el aprovechamiento fuera satisfactorio, los gastos que se originen serán por cuenta de la empresa.

c) Formación en lenguas no nativas:

I. La empresa organizará, en aquellos centros en que se considere conveniente, y fuera del horario de trabajo, grupos internos para aprendizaje y desarrollo de los conocimientos en idiomas relacionados con la actividad laboral. La asistencia a estos grupos será gratuita para el empleado, salvo los gastos del material didáctico requerido.

II. En aquellos centros de trabajo en los que no se organicen grupos internos, la empresa subvencionará un 100 por 100 del coste de los cursos de idiomas, realizados en centros autorizados y según módulos, costes y condiciones similares a los de los grupos internos.

III. Ante necesidades especiales no cubiertas por los cursos internos, la empresa podrá proponer, a aquellos trabajadores que lo considere necesario, la financiación de hasta el 70 por 100 de los gastos de aprendizaje de un idioma de necesario uso profesional que se curse en centros autorizados al efecto, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las 100.000 pesetas por curso escolar (1 de septiembre a 31 de agosto).

IV. La empresa abonará a cualquier trabajador que lo solicite los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas, siempre que se trate de idiomas de uso profesional.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará por mensualidades, previa presentación del justificante correspondiente.

La empresa supervisará el aprovechamiento de esta formación en lenguas no nativas, como premisa para la aprobación de posteriores ayudas.

El trabajador que desee participar en este tipo de cursos de formación lo solicitará a la Dirección de Personal.

f) Se crea un Fondo de Ayuda de Estudios destinado a financiar la formación para promoción o cambio de puesto de trabajo. Este Fondo

estará dotado con la cantidad de 2.000.000 de pesetas al año, que no se acumularán a las correspondientes a los ejercicios económicos que no hayan sido consumidas. Corresponde a la Comisión de Formación la aprobación de las ayudas solicitadas por los trabajadores y la determinación del alcance cuantitativo de cada ayuda. Para facilitar el acceso a este tipo de ayudas del mayor número posible de trabajadores se establece para su concesión un límite máximo de 100.000 pesetas brutas por persona y año.

4. La compañía pondrá en marcha planes de formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua, vigente en cada momento.

Artículo 16. *Comisión de formación.*

Se crea una Comisión mixta y paritaria, formada por tres miembros en representación de cada una de las partes: Dirección de la empresa y trabajadores; estos últimos deberán tener la condición de representantes unitarios de los trabajadores.

Las competencias de la Comisión serán las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento y desarrollo de los programas de formación implantados en la empresa.

b) Proponer programas o medidas de formación profesional acordes con las necesidades que se detecten en determinadas áreas de actividad o de grupos de trabajadores.

c) Impulsar y controlar que la participación de los empleados en los planes de formación resulte provechosa, eficaz para el desempeño del puesto de trabajo y contribuya a la realización del plan de desarrollo individual fijado anualmente.

d) La aprobación de ayudas de estudios solicitadas por los trabajadores a los que se refiere este Convenio Colectivo.

e) En aquellos casos en los que el trabajador deba cursar estudios que le permitan mejorar su nivel profesional en horario incompatible, total o parcialmente, con su jornada laboral, podrá proponer a la Dirección de Personal adaptaciones de su horario de trabajo.

f) En relación a la puesta en marcha de planes de formación acogidos al Acuerdo Nacional de Formación Continua recibir, al menos, una vez al cuatrimestre, información sobre las acciones formativas llevadas a cabo o proyectadas por la empresa, de modo preferente sobre los siguientes aspectos: Calendario de ejecución, medios pedagógicos, lugares de impartición, colectivos a los que se dirija la acción formativa y los criterios de selección de los participantes.

g) Constituida la Comisión, su primer objetivo será elaborar su propio Reglamento de funcionamiento.

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los representantes de los trabajadores por la legislación vigente.

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

1. La Dirección de la compañía procederá a la elaboración de un nuevo sistema de clasificación profesional con el objetivo de que pueda aplicarse a partir del 1 de abril de 1998. El nuevo sistema de clasificación profesional estará presidido por el principio de polivalencia funcional que permita al trabajador, por un lado, adaptarse a las nuevas necesidades funcionales de la actividad productiva y, por otro lado, desarrollar en un sentido de progreso su patrimonio profesional. Asimismo, se tendrán en cuenta los criterios que informan el Sistema de Clasificación Profesional previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias a nivel estatal, de 18 de abril de 1997.

2. Hasta la implantación del nuevo sistema de clasificación profesional, transitoriamente los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que de manera normal desempeñen. Ello supone, además, que las categorías profesionales que en la actualidad tienen reconocidas algunos trabajadores y no se reflejen en las tablas salariales del Convenio, mantienen su vigencia y adscripción personal y sólo han sido asimiladas a otras categorías de las tablas a los solos efectos de la configuración de los diferentes niveles retributivos.

3. El nuevo sistema de clasificación profesional, previamente a su aplicación, será sometido a la consideración e informe favorable de la Coordinadora de Representantes de los Trabajadores.

4. Las categorías profesionales que figuran en las tablas salariales son meramente enunciativas y no implica la obligación de tener cubiertas todas las categorías profesionales si las necesidades de la actividad productiva no lo requiriese.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro de cada grupo profesional podrán establecerse divisiones funcionales u orgánicas sin que ello suponga un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo profesional o categoría equivalente se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien el desempeño de las funciones superiores exigible para que el trabajador pueda reclamar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente conforme a las reglas previstas en el Convenio, será de un período superior a cuatro meses consecutivos o seis meses discontinuos durante un año u ocho meses durante dos años.

Artículo 20. *Movilidad geográfica: Traslados y desplazamientos.*

1. Traslados.—Se entiende por traslado los cambios del trabajador a localidad distinta por tiempo no inferior a un año, de modo que implique cambio de la residencia habitual del trabajador y la decisión sea adoptada por la empresa por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. La medida de traslado, que deberá adoptarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores), si es aceptada por el trabajador se acomodará a las siguientes reglas:

a) El trabajador se incorporará a su nuevo puesto dentro del plazo de cuarenta y cinco días, contado a partir del momento en que se le comunique por la Dirección de Relaciones Industriales la medida adoptada.

b) La empresa asumirá los gastos de traslado del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como de los enseres domésticos. De igual manera correrán a cargo de la empresa los gastos de contratación de los servicios de agua, electricidad y teléfono, este último servicio sólo si el trabajador lo tuviese contratado en su anterior domicilio. La asunción por la compañía de estos gastos tendrá como límites: 25.000 pesetas, contrato de agua; contrato de gas: 15.000 pesetas; contrato de electricidad: 15.000 pesetas, y de teléfono: 25.000 pesetas.

Complementariamente a los gastos indicados, la compañía podrá hacer cargo de otros gastos extraordinarios derivados del traslado, siempre que haya sido solicitado previamente por el trabajador y autorizados por la Dirección de Personal. En relación a la compensación temporal por gastos de alquiler se aplicará lo dispuesto en las normas internas de la compañía, que exigirá, en todo caso, la presentación de una copia del contrato de arrendamiento y de los recibos emitidos que correspondan al período al que se extiende la ayuda económica que abonará al trabajador la compañía. De acuerdo con lo dispuesto en la norma interna, esta ayuda económica tendrá una duración máxima de seis meses y una cuantía equivalente a la renta que deba abonar el trabajador, con el límite máximo de 80.000 pesetas mensuales.

c) El trabajador, salvo pacto en contrario, si no ha transcurrido un año desde un anterior traslado, tiene un derecho preferente de no afectación de un nuevo traslado frente a otros trabajadores que reúnan análogas condiciones profesionales para ocupar el puesto objeto del traslado, con excepción de aquellos trabajadores que tengan la condición de representantes de los trabajadores al tener reconocida legalmente prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo frente a los trabajadores que no tengan esa condición.

d) Cuando el trabajador afectado tenga hijos escolarizados, el traslado se realizará de manera efectiva, siempre que sea posible, en fecha que no coincida con el desarrollo del curso escolar, siempre y cuando el tra-

bajador haya decidido trasladar desde el inicio a su familia a la nueva localidad en la que deberá fijar su domicilio habitual.

2. Desplazamiento.—Se entiende por desplazamiento los cambios del trabajador a localidad distinta cuya duración no supere los límites temporales fijados legalmente con carácter general para el traslado. La medida de desplazamiento, que deberá basarse en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción se deberá adoptar de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el Estatuto de los Trabajadores y, complementariamente por lo previsto a continuación:

a) La medida adoptada por la empresa, a salvo que concurren circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador con suficiente antelación. Si la duración de aquélla es superior a quince días e inferior a un mes, el plazo de preaviso será de tres días naturales. Si la duración es superior a un mes e inferior a tres meses, el preaviso deberá ser de siete días naturales y de veinte días si la duración es igual o superior a tres meses.

b) La compañía se hará cargo de los gastos de viaje de inicio y conclusión del desplazamiento y de los gastos de estancias (dietas y alojamiento).

c) El trabajador podrá viajar a su lugar de residencia todos los fines de semana si el desplazamiento es dentro del territorio del Estado Español, salvo si lo fuera a las islas Canarias, en cuyo caso los viajes serán por semanas alternas, a contar desde el segundo fin de semana de aplicación de la medida. En los desplazamientos dentro de Europa el trabajador tendrá derecho a un viaje de fin de semana por cada cuatro semanas de actividad.

Si el desplazamiento es de duración igual o superior a un mes, el derecho de compensación de los gastos de estancia y de los viajes de fin de semana podrá sustituirse a petición del trabajador por una cantidad global de 6.336 pesetas diarias por cada viaje de fin de semana.

d) Si el desplazamiento es de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, sin cómputo, como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. Este derecho podrá sustituirse a petición del trabajador por una cantidad compensatoria por cada período de descanso no disfrutado que se cifra con carácter general en 13.915 pesetas, a salvo si el desplazamiento es a las islas Canarias que será de 26.562 pesetas.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional se aplicarán las normas generales establecidas por la compañía.

Compatible con una adecuada política de gestión de personal se tenderá a conseguir que cada trabajador permanezca en su lugar de residencia como mínimo seis meses por cada período anual, salvo pacto en contrario con el trabajador afectado.

CAPÍTULO IV

Régimen de cumplimiento de jornada

Artículo 21. *Duración de la jornada laboral.*

1. Se introduce como objetivo el establecimiento como jornada máxima de mil setecientos cuarenta horas efectivas de trabajo anual, que deberá alcanzarse a 31 de diciembre de 1998, mediante la aplicación del nuevo horario en el que figura como cambio sustancial la existencia de jornada continuada todos los viernes del año y un nuevo régimen de vacaciones para el año 1998. Esto significa que la reducción pactada sólo se aplicará a partir de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, por lo que el trabajador no tendrá derecho a percibir compensación alguna por las horas de trabajo realizadas en exceso en contraste con la nueva jornada que se implanta.

2. La nueva jornada laboral se distribuirá a lo largo de todos los días laborables que figuren en el calendario, excluyéndose de tal carácter únicamente los domingos y festivos, si bien en ningún caso el trabajador deberá realizar una jornada superior a la que corresponde cuantitativamente a su régimen horario normal y que de manera general se traduce en doscientos veintitrés días de trabajo.

3. Salvo previsión distinta en el calendario laboral anual, el sábado se considerará día ordinario de trabajo no laborable, por lo que entre otros aspectos no se tendrá en cuenta para el cómputo del período de vacaciones cuando esté fijado en días laborables.

4. Durante el período de vigencia del régimen de jornada continuada, de duración superior a seis horas, el trabajador tendrá derecho a un período

de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 22. *Horario de trabajo: Criterios generales de aplicación.*

1. La jornada de trabajo se distribuirá, a salvo en los supuestos especiales establecidos por acuerdo, de lunes a viernes y con el horario que se refleja en el calendario laboral que figura como anexo del texto de este Convenio Colectivo. En la actualidad el horario de trabajo vigente en la compañía será:

Jornada partida: Durante la vigencia del régimen de jornada partida el horario será:

De lunes a jueves, de ocho treinta a catorce horas y de quince a dieciocho horas. El trabajador tendrá derecho a un máximo de treinta minutos de flexibilidad en el inicio de la jornada, que le permitirá iniciar la jornada antes o después de la hora fijada con carácter general, con el límite máximo indicado de treinta minutos. Los días de jornada partida la interrupción de la comida tendrá una duración flexible mínima de una hora y máxima de una treinta horas para permitir que quien pueda, y lo desee, realice la comida en su domicilio. El tiempo de flexibilidad deberá compensarse dentro del mismo día en el que se produzca.

Jornada continuada:

1. Durante el período comprendido entre el inicio de la segunda quincena de junio y final de la primera quincena de septiembre, la prestación de servicios se realizará en régimen de jornada continuada de ocho treinta a quince horas. El trabajador tendrá derecho a un máximo de treinta minutos de flexibilidad en el inicio de la jornada, que le permita iniciar la jornada antes o después de la hora fijada con carácter general, con el límite máximo indicado de treinta minutos. El tiempo de flexibilidad deberá compensarse dentro del mismo día en el que se produzca.

Todos los viernes del año regirá el régimen de jornada continuada con el horario señalado anteriormente.

2. Se excluye del régimen de flexibilidad horaria a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los centros y a los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquéllos.

3. En el supuesto de que el trabajador por aplicación del calendario laboral realice un número superior o inferior a la jornada máxima del Convenio, se deberán aplicar criterios individualizados de compensación.

4. Para facilitar la utilización de sistemas de distribución irregular de la jornada que incorpore la compensación de los excesos coyunturales de jornada por tiempo de descanso equivalente, el número de horas ordinarias de trabajo podrá ser superior a nueve diarias, respetándose, en ese caso, el descanso entre jornadas de, al menos, doce horas.

Artículo 23. *Horarios especiales.*

En los supuestos que, derivado de los requerimientos contractuales de un cliente, la asistencia técnica deba prestarse en horario no coincidente con los horarios generales establecidos en el Convenio Colectivo, se respetarán los siguientes criterios:

1. Se informará a los trabajadores afectados y a sus representantes, previamente a su aplicación, de la existencia de las causas contractuales que justifican la necesidad de introducir dichos horarios especiales.

2. Si la cobertura del servicio se llevase a cabo a través de trabajadores de nueva contratación, el horario especial, coincidente con el del contrato con el cliente, dicho horario se establecerá en el contrato de trabajo que se suscriba al efecto.

3. Si se adscribiesen trabajadores vinculados a la plantilla de la compañía, la modificación de su régimen horario requerirá la conformidad del trabajador afectado: En caso de desacuerdo, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores, cuya duración, si se tratase de modificaciones de carácter individual, será de cinco días laborables, y de quince días naturales cuando sean de carácter colectivo. Ante la ausencia de acuerdo, se estará a lo establecido con carácter general en la legislación vigente.

Artículo 24. *Servicios de guardia.*

1. Esta modalidad se utilizará para atender aquellos servicios que exijan la localización o presencia del trabajador, ante la eventualidad de que surja la necesidad de atender una llamada del cliente. Se prestará todos los días de la semana desde el final de la jornada laboral ordinaria hasta el comienzo de la siguiente, a salvo los sábados, domingos y festivos

que podrá cubrir las veinticuatro horas del día en razón a las necesidades reales del servicio.

2. Se dotará a los trabajadores adscritos a estos servicios de un mensáfono, o excepcionalmente de un teléfono móvil, para su localización, por lo que el técnico en servicio se compromete a estar dentro del radio de escucha del mensáfono, llevarlo siempre conectado y verificar periódicamente su funcionamiento.

3. La adscripción a este Servicio tiene carácter voluntario. En el supuesto de que no existiesen trabajadores voluntarios en número suficiente para cubrir estos puestos corresponderá a la Dirección de la Empresa designar a los empleados que deberán adscribirse a este Servicio, si bien con la finalidad de reducir el período de permanencia de cada empleado se establecería un sistema rotatorio de adscripción entre los trabajadores pertenecientes al mismo área de actividad. Para el establecimiento del régimen de adscripción rotatoria será necesario que existan, al menos, dos empleados que puedan ser adscritos a este Servicio y la duración de la permanencia de cada trabajador será proporcional al número de trabajadores existentes y período de cobertura del Servicio, con una duración máxima de doce meses. No obstante, el trabajador podrá optar por adscribirse con carácter permanente, en cuyo caso el sistema de turnos se aplicará respecto a los puestos no ocupados de manera permanente.

4. La Dirección del Departamento, previamente y con efectos del inicio del Ejercicio Económico, planificará por períodos mensuales la prestación de este Servicio con indicación de las personas adscritas, el número de mensáfono o teléfono asignado. Dicha planificación podrá ser alterada por el responsable del Departamento cuando concurran circunstancias que impidan el cumplimiento efectivo por las personas asignadas en el Plan de Trabajo.

5. La vinculación voluntaria del trabajador a este Servicio tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser aceptada por la Dirección del Departamento o Área en el plazo no superior a seis meses. Para su sustitución se utilizará el régimen de adscripción voluntaria o, en su caso, forzosa prevista en este precepto.

6. Los tiempos de espera o los de desplazamiento no se considerarán como tiempos efectivos de trabajo, por lo que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

7. El trabajador recibirá en concepto de plus de disponibilidad por el tiempo al que se extienda el Servicio de Guardia, la cantidad de 271 pesetas por cada hora, de lunes a viernes, y de 504 pesetas si el servicio se presta en sábados, domingos, festivos o «puentes» que figuren en el calendario o que se pacten con la empresa.

8. El tiempo empleado en la prestación efectiva de un servicio en sede del cliente será compensado en tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes; cuando dichos servicios se realicen sábados, domingos o festivos se les aplicará la compensación prevista para las horas extraordinarias. Si la conclusión de este servicio efectivo se produjese antes de las veinticuatro horas o se iniciase a partir de las seis horas el trabajador se incorporará a su trabajo dentro del horario normal; por el contrario, si se realizase entre las veinticuatro y las seis horas del día siguiente, tendrá derecho a retrasar el inicio de su jornada horaria en tiempo equivalente al invertido en la realización del servicio en la sede del cliente. No obstante, si por causas imputables a la empresa, el trabajador no pudiese utilizar la compensación en tiempo de descanso, el exceso sobre la jornada máxima se compensará en metálico como horas extraordinarias.

Artículo 25. *Distribución irregular de la jornada.*

1. El objetivo de prestar servicios permanentes a los clientes debe permitir, asimismo, respetar el derecho constitucional al descanso del trabajador, por lo que las normas sobre cumplimiento de la jornada deben estar dirigidas a que los excesos de jornada que se produzcan en determinadas épocas del año se compensen, preferentemente, por tiempo equivalente de descanso, reduciendo con ello, además, la utilización de las horas extraordinarias. A tal efecto se acuerda la implantación de un sistema de distribución irregular de la jornada que se acomodará a las siguientes reglas:

1.ª El exceso de horas efectivas de trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias siempre que sea compensado en tiempo de descanso equivalente a dicho exceso, que deberá disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de esas horas suplementarias. Si llegado el término del período cuatrimestral de compensación el trabajador, por causas imputables a la Dirección de la empresa, no hubiere podido disfrutar del tiempo de descanso compensatorio, se le abonará en metálico en la cuantía señalada para las horas extraordinarias.

2.^a Con la finalidad de permitir una combinación de los excesos de tiempos efectivos de trabajo con períodos de descanso compensatorios, el trabajador podrá prestar sus servicios en las épocas de mayor actividad de la empresa superando el límite de la jornada máxima diaria, respetando, en todo caso, el descanso obligatorio de doce horas entre jornada y jornada (artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores).

2. Para la realización de estos tiempos de excesos se exigirá la concurrencia de los mismos criterios de voluntariedad y autorización previstos para las horas extraordinarias.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso de tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del Convenio y que no haya sido compensado en tiempo de descanso equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. La realización de horas extraordinarias será voluntaria y requerirá la previa autorización del Director del Departamento y el visto bueno de la Dirección de Personal.

3. La empresa se compromete a no utilizar las horas extraordinarias como medio para reducir el impacto negativo que pudieran tener en el volumen de la plantilla. Por lo que los excesos de jornada que se produjeran en determinados momentos se compensarán por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su producción, y solamente se compensarán en metálico cuando por causas imputables a la empresa el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio.

4. Los excesos de la jornada máxima no compensados en tiempo de descanso equivalente se abonarán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria si se realizasen los días laborables que forman parte del horario normal del trabajador, con carácter general, de lunes a viernes, y del 95 por 100 los sábados, domingos y festivos. En el supuesto de horarios especiales el incremento del 50 por 100 se aplicará a las horas de exceso realizadas los días de la semana que forman parte del horario especial. El porcentaje de incremento indicado se aplicará sobre los conceptos de salario base, retribución pactada y complemento personal.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de trabajo se registrará día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen al empleado en el recibo correspondiente y a los representantes de los trabajadores en la empresa, respetándose, en todo caso, el límite máximo previsto legalmente.

Artículo 27. *Reducción de la jornada por razones de guarda legal de un hijo o por lactancia de un hijo menor de nueve meses.*

El trabajador o la trabajadora podrá ejercitar su derecho a la reducción de la jornada por guarda legal o por lactancia de un hijo, de acuerdo con lo que se establezca con carácter general en la legislación vigente, si bien la reducción por lactancia será de una hora durante el período de vigencia del régimen de jornada partida y de media hora en período de jornada continuada.

Artículo 28. *Permisos y licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluido el día de la celebración. El período de disfrute se podrá fijar, a solicitud del trabajador, inmediatamente antes o después de las vacaciones anuales.

b) Tres días por nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos o hermanos del otro cónyuge e hijos políticos el plazo será de dos días. Los días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo, en cuyo caso dos días serán laborables. Si el trabajador con ocasión de cualquiera de las causas reseñadas necesita desplazarse a localidad distinta el plazo podrá ampliarse hasta dos días naturales más.

c) Un día por matrimonio de hijos o hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador tiene que desplazarse a otra localidad que por su distancia le obligue a pernoctar fuera de su domicilio.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

h) Los trabajadores en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura para la obtención de un título académico o de Formación Profesional, a tenor de la Ley General de Educación, tendrá derecho a disfrutar de permisos hasta un máximo de ochenta y cinco horas al año para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación. En el cómputo de dichas horas se medirá el tiempo real de ausencia al trabajo.

Artículo 29. *Permisos no retribuidos.*

Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas en el precepto anterior, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que se estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o en parte del tiempo no trabajado.

Artículo 30. *Vacaciones anuales.*

1. Durante la vigencia de este Convenio la duración de las vacaciones será de veintidós días laborables, salvo que se trate de trabajadores que no hayan cubierto un período de antigüedad en la empresa de un año, en cuyo caso la duración será proporcional a la antigüedad alcanzada. En el supuesto de que un trabajador ingrese en la empresa en una fecha no coincidente con el primer período de cómputo de la antigüedad requerida para determinar la duración de las vacaciones de ese año, podrá disfrutar, en la fecha elegida, del número de días de vacaciones que le correspondieran a 31 de diciembre de ese año, pero si se produjese la extinción de su contrato con anterioridad a esta última fecha se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución (conceptos salariales y extrasalariales) correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

2. Las fechas de disfrute de las vacaciones del trabajador se distribuirán con carácter normal dentro del año natural, pudiendo fraccionarse en dos períodos, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a cinco días laborables de una misma semana. Por necesidades del servicio podrán pactarse con el trabajador fechas de disfrute y fórmulas de fraccionamiento distintas.

3. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En caso de desacuerdo corresponderá a cada una de las partes elegir las fechas de uno de los períodos de disfrute, salvo que las fechas elegidas por el trabajador, al ser coincidentes con las de otros trabajadores, afecten negativamente al desarrollo de la actividad del área o departamento al que esté adscrito, en cuyo caso deberá establecerse un sistema coordinado de fechas de disfrute de las vacaciones. Se considera como período normal de vacaciones los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá disponer de dos días de sus vacaciones para descansar en cualquier época del año, previa petición individualizada y siempre que no afecte negativamente al funcionamiento del Departamento.

4. La Dirección de Personal hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

5. En supuestos excepcionales, por causas vinculadas al desempeño de la actividad encomendada al trabajador, las vacaciones podrán disfrutarse total o parcialmente dentro del último trimestre al que se extiende el ejercicio fiscal de la compañía.

6. Cuando el período de vacaciones esté fijado en días laborables, a salvo previsión distinta en el calendario laboral anual, el sábado no se tendrá en cuenta para su cómputo.

CAPÍTULO V

Régimen económico

A) CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 31. Salario base.

Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que con carácter mínimo se establece para cada categoría profesional, y su cuantía será la misma al margen de los niveles mínimo y consolidado que figuran en las tablas salariales.

Artículo 32. Complementos salariales.

Los complementos salariales que se establezcan en función del trabajo realizado, el puesto que ocupe o la situación y resultados de la empresa no tendrán el carácter de consolidables.

Artículo 33. Complemento de empresa.

Se entiende por complemento de empresa la diferencia existente entre la cantidad que reciba el trabajador en concepto de salario base-categoría y la retribución fija que perciba por la prestación de sus servicios, sin inclusión de los complementos establecidos de manera diferenciada en este Convenio, o que puedan crearse en el futuro.

Artículo 34. Tabla salarial.

Categoría	Salario entrada	Tiempo categoría	Salario mínimo	Tiempo categoría	Salario consolidado	Salario base
Botones	-	-	1.220.501	1	1.276.578	793.326
Trainee	1.500.000	2	1.700.000	1	1.900.000	1.105.000
Mozo de almacén	-	-	1.627.222	1	1.703.382	1.057.694
Peón	-	-	1.627.222	1	1.703.382	1.057.694
Ordenanza	-	-	1.709.294	2	1.864.479	1.111.041
Especialista	1.545.000	4	1.864.164	1	2.001.254	1.211.707
Almacenero	-	-	1.864.164	2	2.033.411	1.211.707
Aux. Admtivo.	-	-	1.940.323	1	2.050.334	1.261.210
Telefonista	-	-	1.940.323	1	2.050.334	1.261.210
Tco. Comercial Jr. ...	-	-	2.000.000	1	2.980.000	1.300.000
Of. 3.º Taller	-	-	2.001.254	1	2.159.842	1.300.815
Conductor	-	-	2.033.411	2	2.151.881	1.321.717
Operador	-	-	2.033.411	1	2.151.881	1.321.717
Monitor	-	-	2.033.411	1	2.151.881	1.321.717
Delineante 2.º	-	-	2.156.959	1,5	2.312.665	1.402.023
Of. 2.º Admtivo.	-	-	2.156.959	1,5	2.312.665	1.402.023
Of. 2.º Taller	-	-	2.219.578	1,5	2.371.899	1.442.726
Tco. Mto. Jr.	1.957.000	4	2.380.362	1	2.590.183	1.547.235
Delineante 1.º	-	-	2.380.362	2	2.590.183	1.547.235
Of. 1.º Admtivo.	-	-	2.380.362	1	2.590.183	1.547.235
Programador	-	-	2.456.522	2	2.688.080	1.596.739
Of. 1.º Taller	-	-	2.456.522	2	2.711.207	1.596.739
Técnico	-	-	2.570.000	1	2.918.024	1.670.500
Ayte. no Titulado ...	-	-	2.626.222	2	2.918.024	1.707.044
Anal. Programador.	-	-	2.954.935	1	3.139.904	1.920.708
Mtro. Industrial	-	-	2.956.570	2	3.141.967	1.921.771
TGM	-	-	2.956.570	1	3.141.967	1.921.771
Tco. Diseño	-	-	2.956.570	1	3.141.967	1.921.771
Tco. Mto.	-	-	2.956.570	1	3.141.967	1.921.771
Tco. Sistemas	-	-	2.956.570	1	3.141.967	1.921.771
Jefe 2.º	-	-	2.956.570	1	3.058.000	1.921.771

Categoría	Salario entrada	Tiempo categoría	Salario mínimo	Tiempo categoría	Salario consolidado	Salario base
Delin. Proyectista ...	-	-	3.028.048	2	3.172.961	1.968.231
Tco. Comercial	-	-	3.028.048	1	3.174.130	1.968.231
Jefe Administración. .	-	-	3.099.530	1	3.245.612	2.014.695
Ingeniero	-	-	3.141.967	1	3.480.458	2.042.279
Licenciado	-	-	3.141.967	1	3.840.458	2.042.279
Analista	-	-	3.599.897	1	3.960.425	2.339.933
Tco. Sist. Pral.	-	-	4.317.831	1	4.678.356	2.806.590

Criterios de asimilación

Puesto/categoría	Asimilación
Analista 1.	Técnico de Sistemas.
Auxiliar 2.	Auxiliar Administrativo.
Coordinador de Mantenimiento.	Titulado de Grado Medio.
Ingeniero Comercial.	Técnico Comercial.
Ingeniero de Sistemas Jr.	Según categoría: Con categoría de Ingeniero de Sistemas = Técnico de Sistemas.
Ingeniero de Sistemas.	Según categoría: Con categoría de Ingeniero de Sistemas = Técnico de Sistemas.
Ingeniero de Sistemas Jr.	Según categoría: Con categoría de Ingeniero de Sistemas = Técnico de Sistemas.
Jefe 1.	Jefe de Administración.
Jefe de Área.	Titulado de grado medio.
Jefe de Proyecto.	Titulado de grado medio.
Jefe de Ventas.	Técnico Comercial.
Oficial 1.	Oficial 1.º Administrativo.
Oficial 2.	Oficial 2.º Administrativo.
Programador Jr.	Programador.
Programador Sr.	Programador.
Técnico Comercial Sr.	Según categoría: Con categoría de Técnico Comercial Sr. = Técnico Comercial.
Técnico de Mantenimiento Sr.	Según categoría: Con categoría de Técnico de Mantenimiento Sr. = Técnico de Mantenimiento.

Cada categoría tiene dos niveles retributivos: Mínimo y consolidado.

La retribución mínima es la de entrada inicial para trabajadores sin experiencia, por tanto, no podrá haber ningún trabajador encuadrado en alguna categoría percibiendo menos de la cantidad establecida para la misma.

La retribución consolidada se estima que es aquella a la que tiene derecho el trabajador cuando desempeñe con dominio suficiente su puesto de trabajo, tras haber estado en la retribución mínima un tiempo que varía según la categoría de que se trate. Este «tiempo en categoría» se entiende de desempeño efectivo en el puesto de trabajo no computándose por tanto las excedencias, permisos de larga duración, bajas prolongadas, etc., ya que es conceptualizado como tiempo necesario de aprendizaje para adquirir el perfeccionamiento normal en el desempeño del puesto. Cumplidas estas condiciones se asigna automáticamente la retribución consolidada.

Artículo 35. Categorías profesionales de las tablas salariales.

En los supuestos de que un trabajador pueda verse reflejado en las tablas salariales en más de una de las categorías incorporadas a las mismas, únicamente se tendrá en cuenta aquella que corresponda al puesto de trabajo que ocupa de manera habitual. Ello supone, por vía de referencia, que las categorías de Maestro Industrial, Técnico de Grado Medio, Ingeniero o Licenciado sólo se aplicarán a aquellos trabajadores que habiendo sido contratados en razón de cualquiera de estos títulos el puesto de trabajo que ocupa no figure en las tablas.

Artículo 36. Paga de beneficios en función de los volúmenes de facturación y de los resultados de la compañía.

1. Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo percibirán una paga de beneficios no consolidable en su salario. La cuantía de dicha paga será el resultado de aplicar al salario bruto del trabajador (salario base y complemento de empresa) un determinado porcentaje calculado en función de los volúmenes de facturación y de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de la Compañía, en la forma que se recoge en un documento complementario al texto del Convenio Colectivo, y al que se otorga el mismo carácter y fuerza de obligar.

2. Para obtener el derecho pleno a la paga de beneficios el trabajador debe haber estado vinculado a la empresa durante todo el período al que se extiende el ejercicio económico 1997/98. No obstante, si no prestase sus servicios durante todo ese período tendrá derecho a percibir la parte proporcional únicamente del complemento en función del volumen de facturación.

3. Si el volumen de facturación o la Cuenta de Pérdidas y Ganancias se situasen en el intermedio de las cifras tomadas como referencia, se calculará el porcentaje que corresponde a los tramos intermedios.

4. La cantidad total resultante por aplicación de los dos factores de medición (volumen de facturación y Cuenta de Pérdidas y Ganancias) se abonará la correspondiente a la facturación del primer semestre en el mes de octubre o en el mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo si ésta se produjese con posterioridad a aquella fecha. Por el contrario, la relacionada con la facturación del segundo semestre y la Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio 1997/98 se abonará una vez conocidos esos datos, con el recibo de salarios del mes de junio siguiente.

5. No obstante tratarse de una paga de beneficios no consolidable en el salario del trabajador, una parte del porcentaje alcanzado se aplicará como revisión del salario de las tablas salariales, con arreglo a la siguiente escala: Si la paga de beneficios es del 1,5 por 100 la cuantía del salario de las tablas se revisará en un 0,75 por 100. Si es del 2 por 100 la revisión será del 1 por 100. Si es del 3 por 100 la revisión del salario base de las tablas será del 2 por 100. Los nuevos valores de las tablas tendrán vigencia a partir del 1 de abril de 1998 e implicará una modificación de los salarios-categoría de los trabajadores. Si el volumen de facturación o la Cuenta de Pérdidas y Ganancias se situasen en el intermedio de las cifras tomadas como referencia, se calculará el porcentaje que corresponde a los tramos intermedios, con el límite máximo del 2 por 100 de revisión.

6. De la aplicación de esta paga de beneficios están excluidas las personas que ocupen puestos de Director, Jefe de Departamento o de Área de Actividad a los que se les aplique un régimen específico de incentivos (MIP).

7. La vigencia y aplicación de esta paga de beneficios queda expresamente excluida del efecto general de prórroga de la vigencia del contenido normativo del Convenio Colectivo (artículo 86.1 y 3 del Estatuto de los Trabajadores).

8. La reorganización experimentada por el Grupo Fujitsu en España, sobre todo en sus áreas de negocio, justifica, de manera excepcional, que en el supuesto de que no se alcanzasen las cifras de referencia para la obtención de la paga de beneficios establecida en este Convenio Colectivo se reconozca a los trabajadores la percepción por este concepto de una cantidad equivalente al 1,5 por 100 del salario fijo del trabajador (con exclusión del complemento de antigüedad), de esta cantidad mínima garantizada el 0,75 por 100 tendrá el carácter de consolidable mediante la revisión del salario base de las tablas salariales con efectos del 1 de abril de 1998. Se entiende que la paga de beneficios en su cuantía mínima garantizada (1,5 por 100) incluye las cantidades que tuviere derecho a percibir, o hubiere percibido, el trabajador por aplicación de los criterios de volumen de facturación y Cuenta de Pérdidas y Ganancias a los que se refiere este precepto.

Artículo 37. Complemento de antigüedad.

1. Se acuerda la sustitución del complemento de antigüedad reconocido a los trabajadores vinculados en la actualidad a la empresa. Dicha sustitución se abordará de manera efectiva en la negociación del próximo Convenio Colectivo, debiendo tenerse en cuenta, por ello, los siguientes criterios:

1.º La cantidad que en el momento de la firma del próximo Convenio viniera percibiendo el trabajador en concepto de complemento de antigüedad pasará a formar parte de un denominado complemento personal, no absorbible ni compensable por posteriores revisiones salariales que se fijen en los Convenios Colectivos de empresa.

2.º La forma y alcance de la compensación de la antigüedad no generada en el momento del pacto de sustitución se concretará en el próximo Convenio Colectivo.

2. Durante el período de transición hasta la sustitución del complemento de antigüedad los trabajadores que en la actualidad tengan reconocido dicho complemento continuarán percibiéndole en la misma forma de determinación —trienios o cuatrienios— y cuantía, que refleja su recibo de salario, según lo establecido en el Convenio Colectivo que se les venía aplicando.

3. Los trabajadores que hubieren ingresado a partir del 1 de abril de 1997 no tendrán derecho al reconocimiento del complemento de antigüedad, por lo que no percibirán cantidad alguna por este concepto, ni por la que en su momento se establezca alternativamente por sustitución (complemento personal).

Artículo 38. Plus de transporte.

Los trabajadores adscritos al centro de trabajo situado en el polígono de las Mercedes, de Madrid, dada la ubicación de este centro y las dificultades de transporte público, recibirán, en concepto de Plus de Transporte, la cantidad de 250 pesetas por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Asimismo, recibirán este plus los trabajadores que se han trasladado de la Delegación Comercial de Málaga al polígono industrial Guadalhorce.

Se excluyen por ello del período de este plus, dado que es un concepto extrasalarial, los días de no presencia en el trabajo, con independencia de cuál sea su causa (vacaciones, suspensión e interrupción de la relación laboral, etc.).

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

La retribución bruta fija teórica anualizada se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar una a finales de junio y otra con ocasión de las fiestas de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la empresa.

B) CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 40. Dietas y gastos de viaje.

1. Será de aplicación en la compañía el siguiente régimen de dietas:

- a) Desayuno: 400 pesetas.
- b) Almuerzo: 2.100 pesetas.
- c) Cena: 2.800 pesetas.

2. El trabajador, para poder percibir la compensación por los gastos de almuerzo o cena (media dieta), viene obligado a presentar previamente la correspondiente factura o justificante de pago y las cantidades reflejadas en el apartado anterior deben entenderse máximas, por lo que en el supuesto de que el importe de la factura fuere inferior sólo se compensará dicha cantidad. En el supuesto de que se le abonen gastos de almuerzo, el trabajador viene obligado a entregar, en su caso, el «vale de ayuda de comida» correspondiente a ese día.

Se aplicará la dieta de desayuno cuando el desplazamiento se inicie antes de las siete horas.

Se aplicará la dieta de cena siempre que el viaje finalice después de las veinte horas.

Las dietas previstas en los apartados b) y c) se aplicarán además en los siguientes casos:

En almuerzos o cenas programados y expresamente autorizados por la empresa.

Cuando se efectúe, en viaje, una de las comidas principales.

3. El derecho a percibir el importe de la media dieta está vinculado a que el empleado, con ocasión de su trabajo, tenga que realizar un desplazamiento a localidad distinta que le impida cubrir esos servicios de manutención en la forma en que lo hace de manera habitual.

4. El alojamiento será reservado y pagado por la empresa.

Artículo 41. Plus de insularidad y otros beneficios relacionados con el lugar de la prestación.

1. Derogada la normativa legal reguladora del plus de insularidad en función de la mejora de los medios de transporte se adopta la decisión

de proceder a su desaparición. La cantidad que los trabajadores vinieran percibiendo por este concepto continuarán percibiéndola como complemento personal.

2. El derecho del trabajador a realizar viajes periódicos a la península se acomodará a lo dispuesto en el Convenio para los supuestos de traslado o desplazamientos a las islas Canarias, no teniendo ningún derecho a este tipo de viajes los trabajadores que hayan sido o sean contratados desde el inicio para prestar su trabajo en las islas Canarias.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales y Seguridad Social complementaria

Artículo 42. *Servicio médico.*

1. Con fines preventivos y de control del estado de salud de los trabajadores, anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general.

2. Además de lo anterior, la Dirección de la compañía garantizará que se efectúen controles del nivel de visión a todos los trabajadores que lo soliciten, especialmente a quienes habitualmente desarrollen su trabajo con pantallas de ordenador, u otros medios que impliquen riesgo para su capacidad visual.

3. Los resultados de la revisión son de carácter confidencial y sólo se dará información de los mismos al trabajador.

Artículo 43. *Ayuda por familiares que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.*

1. Aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado y dependencia económica hijos, cónyuge, padres o hermanos, con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el organismo competente de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en 8.500 pesetas al mes, incorporadas a las doce pagas ordinarias.

2. Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento por la Seguridad Social de tal situación, por tanto, no tendrá efectos retroactivos.

3. La Dirección del centro podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación de la Seguridad Social.

4. Este tipo de ayuda se hará extensible a los trabajadores que tengan hijos con procesos de dislexia o autismo, y así conste en un informe del facultativo competente de la Seguridad Social.

5. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa sólo se abonará esta ayuda a uno de ellos.

Artículo 44. *Ayuda familiar.*

Durante la vigencia de este Convenio todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de diecisiete años a su cargo de 1.590 pesetas brutas por mes natural.

Para justificar documentalmente este hecho, únicamente será necesario presentar una fotocopia del libro de familia, donde figuren los hijos objeto de la prestación.

En el supuesto de que trabajen en la empresa ambos cónyuges se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

Artículo 5. *Prestaciones económicas por incapacidad temporal.*

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal tendrá derecho a percibir como sustitución de un salario una cantidad equivalente al importe de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir durante el período de baja. En el supuesto de que la empresa dejase de tener la condición de autoaseguradora de las situaciones de incapacidad el trabajador tendrá derecho a percibir en concepto de mejora voluntaria de Seguridad Social la diferencia existente entre la prestación periódica que reciba de la Seguridad Social y el importe íntegro de los conceptos salariales fijos que le correspondiera percibir durante el período de baja.

La Dirección de Personal, si lo estimase conveniente, podrá ordenar que el trabajador en situación de baja se someta a controles y reconocimientos médicos. La negativa del trabajador a realizar dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho a percibir las cantidades que superen las que le correspondería percibir en concepto de prestación básica de la Seguridad Social durante la vigencia de esa situación de incapacidad temporal. Se podrá extinguir dicho derecho si el trabajador, injustificadamente, incumpliese las prescripciones médicas realizadas por los facultativos de la Seguridad Social o por los servicios médicos de empresa por aplicación de lo prescrito por la Seguridad Social.

Artículo 46. *Seguro de vida y accidente.*

1. Durante la vigencia de este Convenio los trabajadores tendrán derecho a un seguro de vida y accidente con el siguiente nivel de cobertura:

	Colectivo	Capital	Garantías					
			F	IP	IPA	IPT	MA	Riesgo
Seguro de vida	Todos los empleados.	10.000.000	X	X	X		X	
Seguro de accidente	Todos los empleados.	10.000.000	X	X		X		Veinticuatro horas.

Abreviaturas:

F: Fallecimiento.
 IPA: Invalidez Permanente y Absoluta.
 MA: Doble capital por fallecimiento por accidente.
 IPT: Invalidez permanente total para profesión habitual.
 IP: Invalidez permanente según baremo establecido en póliza.

2. Aquellos trabajadores que lo deseen podrán contratar las ampliaciones de póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicados en la misma póliza, estando la compañía obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la entidad aseguradora, siendo por cuenta del trabajador el coste de dichas ampliaciones.

Artículo 47. *Fondo Social.*

Se deja sin efecto el denominado por el Convenio Colectivo anterior Fondo Social, destinándose su presupuesto a financiar el coste del nuevo sistema de beneficios sociales. Por lo que el trabajador no tendrá derecho a percibir cantidad alguna por este concepto a partir del 31 de diciembre de 1997, aun en los supuestos en los que parcialmente se hubiese generado en el ejercicio precedente.

Artículo 48. *Préstamos.*

1. Se constituye un fondo económico único de 20.000.000 de pesetas destinado a facilitar el acceso del trabajador a préstamos.

2. El trabajador con una antigüedad de, al menos, seis meses, tiene derecho a solicitar un préstamo por un importe máximo de 300.000 pesetas, que deberá devolver en un plazo máximo de veintiuna mensualidades. Excepcionalmente, la cuantía máxima podrá elevarse a 500.000 pesetas, en cuyo caso deberá reintegrarse en el plazo máximo de veintiocho mensualidades. La cuantía del préstamo devengará un interés del 3 por 100 anual.

3. Si por concesión de préstamos se hubiese consumido en su integridad el presupuesto del Fondo, la aprobación de nuevos préstamos estará condicionada a la devolución de los préstamos concedidos hasta ese momento.

4. Se constituye una Comisión Mixta, en representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores, encargada de gestionar la concesión de estos préstamos.

CAPÍTULO VII

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 49. *Suspensión del contrato de trabajo. Régimen general.*

La suspensión de la redacción laboral se producirá por las causas y régimen jurídico previsto con carácter general en el Estatuto de los

Trabajadores y complementariamente por las prescripciones de este Convenio.

Artículo 50. *Excedencia laboral.*

1. El trabajador tiene derecho a pasar a la situación de excedencia, forzosa o voluntaria, en los supuestos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales que tengan el carácter de más representativas, y su desempeño sea incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, tienen derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese en el cargo que motivó la excedencia.

Artículo 51. *Suspensión del contrato de trabajo por causas personales o de perfeccionamiento profesional.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de, al menos, cuatro años tiene derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un período superior a quince días y hasta tres meses, por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional. Su concesión estará condicionada a que no produzca un efecto negativo en la actividad del Departamento al que esté adscrito, y será incompatible con el desempeño de trabajo por cuenta propia o ajena durante el mismo.

Durante el referido período de desvinculación temporal, la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que este período sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, ocho días naturales a la conclusión del plazo de desvinculación acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior período de desvinculación.

Artículo 52. *Extinción por voluntad del trabajador.*

1. El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso en la forma siguiente:

- a) Directores y Jefes: Dos meses.
- b) Resto del personal: Un mes, a salvo Subalternos, Peones y Mozos, en cuyo caso el plazo será de quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

3. No obstante, el derecho de extinción libre reconocido al trabajador en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la empresa una formación específica para la especialización profesional que requiera su actividad, el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 21.4) se compromete a respetar un período de permanencia no superior a dos años contados a partir de la conclusión de la formación, cuyo incumplimiento dará lugar a la exigencia por parte de la compañía del abono de los correspondientes daños y perjuicios. La Dirección comunicará por escrito al trabajador que vaya a recibir ese tipo de formación a la vigencia del pacto de permanencia, cuyas condiciones concretas se fijarán a la vista de las características y duración de la formación que vaya a recibir el trabajador.

CAPÍTULO VIII

Derecho disciplinario

Artículo 53. *Derecho disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

A) Graduación de faltas.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1.º Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjese perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2.º Faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días de trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro empleado en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

3.º Faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos a cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su actor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, o de sus superiores.
- g) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para terceras personas, de herramientas de la empresa.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

B) Sanciones.—De acuerdo con la graduación de las faltas establecidas anteriormente, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

C) Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Derecho colectivo

A) REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

Artículo 54. *Representantes de los trabajadores.*

1. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias y garantías establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del Comité de Empresa en este Convenio Colectivo.

2. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Artículo 55. *Competencias.*

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieron lugar.

3. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y de los traslados forzados de los trabajadores.

8. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su norma reglamentaria.

10. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13. Complementariamente a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores serán informados, previamente, de los cambios de trabajadores a otro centro de trabajo, aun cuando no impliquen cambio de residencia. Cuando el cambio tenga carácter colectivo, la información se realizará con, el menos, cinco días laborables de antelación. En este último caso, los representantes de los trabajadores podrán emitir su informe no vinculante en un plazo no superior a dos días laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores 3 y 4, deben elaborarse en el plazo máximo de quince días.

Artículo 56. *Coordinadora de representantes de los trabajadores.*

1. Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los representantes de los trabajadores y los de la Dirección, se crea una Coordinadora de representantes, constituida por ocho miembros designados entre y por los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal afectados por este Convenio Colectivo.

2. En la elección de los miembros de la Coordinadora se tendrá en cuenta el criterio de proporcionalidad en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales realizadas a nivel global en la compañía, a excepción de la fábrica de Málaga.

3. La Coordinadora de representantes representará a los empleados de la compañía en las reuniones con la Dirección a celebrar, al menos, tres veces al año, y en las que se analizará la situación general de la empresa (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla con información específica sobre la que haya sido presupuestada, cambios en el organigrama). Corresponderá a la Dirección señalar el lugar y la fecha de las reuniones y los temas a tratar se fijarán por escrito con una antelación de, al menos, quince días.

4. Asimismo, podrán celebrarse este tipo de reuniones a petición de la Coordinadora de representantes cuando concurren circunstancias que afecten de manera importante a la situación de la compañía, y previa petición motivada. Se levantará acta del contenido esencial de la reunión.

Artículo 57. *Capacidad y sigilo profesional.*

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros de los Comités de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a toda la información empresarial a la que hayan tenido acceso por su condición de representantes, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale, expresamente, el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 58. *Garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
De 501 a 650 trabajadores: Treinta y cinco horas.
De 751 trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

Podrán acumularse mensualmente las horas correspondientes a este crédito en uno de los representantes, Delegado de Personal o Delegado Sindical, de cada candidatura con miembros elegidos en las elecciones sindicales de cada centro o de cada sección sindical. La acumulación de estas horas no superará en ningún caso el máximo de diez horas por persona y mes.

No podrán acumularse horas de Delegados Sindicales en el crédito de los representantes de los trabajadores, ni viceversa.

Los Delegados de Personal constituidos legalmente en los centros de trabajo podrán acumular trimestralmente el crédito de horas garantizado en este artículo.

Artículo 59. *Tablón de anuncios.*

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores. El tablón de anuncios deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Fuera de este tablón queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores darán traslado a la Dirección de Personal copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

Artículo 60. *Local para reuniones.*

Siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan, se pondrá a disposición de los representantes un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

B) REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artículo 61. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito del centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de los sindicatos.

Artículo 62. *Delegados sindicales.*

1. En los centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán elegidos por y entre sus afiliados en el centro de trabajo.

2. El número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: 1.
De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Artículo 63. *Garantías y competencias.*

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz, pero sin voto.

3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

4. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 64. *Tablón y local.*

Las secciones de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho:

a) A la utilización de un tablón de anuncios para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, y que deberá situarse en el centro de trabajo en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Si las características del centro lo permitiesen, este tablón será independiente del que la empresa debe facilitar al Comité de Empresa.

Los representantes sindicales darán traslado a la Dirección de Personal de copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

b) En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Por las características de los centros, ante la dificultad de disponer de varios locales, el Comité de Empresa y las secciones sindicales compartirán el mismo local que para estos fines facilite la empresa.

Derecho supletorio

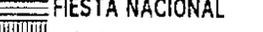
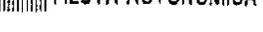
Artículo 65. *Derecho supletorio.*

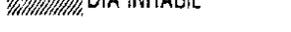
En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias de carácter general.

1.998														
	ENERO			FEBRERO			MARZO							
D	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29	
L	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30	
M		13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	
X	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25		
J		8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	
V		9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	
S	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	
ABRIL														
	MAYO			JUNIO										
D	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
L	6		13	20	27	4	11	18	25		8	15	22	29
M	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	
X	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17		
J	2		9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25
V	3		10	17	24	8	15	22	29	5	12	19	26	
S	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
JULIO														
	AGOSTO			SEPTIEMBRE										
D	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
L	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
M	7	14	21	28	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
X	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30
J	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17		
V	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4		11	18	25
S	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
OCTUBRE														
	NOVIEMBRE			DICIEMBRE										
D	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	
L	5		12	19	26	2	9	16	23	30		14	21	28
M	6	13	20	27	3	10	17	24	1		15	22	29	
X	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	
J	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31
V	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18		
S	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19		

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL			
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO		
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1		1	5		1	19	0	19	31	156,75	0	156,75
FEBRERO	4				4			20	0	20	28	165	0	165
MARZO	5				4			18	4	22	31	152	26	178
ABRIL	4	1		1	4		1	16	3	19	30	136	19,5	155,5
MAYO	5	1			5			16	4	20	31	136	26	162
JUNIO	4		1	1	4			7	13	20	30	59,5	84,5	144
JULIO	4				4	22		0	1	1	31	0	6,5	6,5
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	136,5	136,5
SEPT.	4		1	1	4		1	10	9	19	30	85	58,5	143,5
OCTUBR.	4	1			5			16	5	21	31	136	32,5	168,5
NOVIEMB.	5				4			17	4	21	30	144,5	26	170,5
DICIEMB.	4	2		1	3		1	15	5	20	31	127,5	32,5	160
TOTAL	52	7	2	5	50	22	4	154	69	223	365	1298,25	448,5	1746,75

6,75

 8,5 JORNADA PARTIDA
 FIESTA NACIONAL
 FIESTA AUTONOMICA

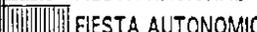
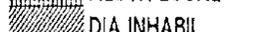
 6,5 JORNADA INTENSIVA
 FIESTA LOCAL
 DIA INHABIL

- * Enero y Febrero : 8,25 horas diarias
- * Marzo (02/03/98 al 05/03/98): 8,25 horas diarias/ Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continuada

1.998			
	ENERO	FEBRERO	MARZO
D	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29
L	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30
M	 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31
X	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25
J	 8 15 22 29	5 12 19 26	5 12  26
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28
ABRIL			
	MAYO	JUNIO	
D	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
L	6  13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
M	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
X	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
J	2  9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
V	3  10 17 24	 8 15 22 29	5 12 19 26
S	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
JULIO			
	AGOSTO	SEPTIEMBRE	
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 	7 14  28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8  22 29	5 12 19 26
OCTUBRE			
	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5  12 19 26	2 9 16 23 30	 7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1  15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17  24 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	 12 19 26

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL				
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO			
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA	
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.					
ENERO	4	1		1	5				20	0	20	31	164	0	164
FEBRERO	4				4				20	0	20	28	165	0	165
MARZO	5			1	4		1	17	3	20	31	143,5	19,5	163	
ABRIL	4	1		2	4			16	3	19	30	136	19,5	155,5	
MAYO	5	1			5			16	4	20	31	136	26	162	
JUNIO	4				4			8	14	22	30	68	91	159	
JULIO	4		1	1	3	22		0	0	0	31	0	0	0	
AGOSTO	5	1	1		4			0	20	20	31	0	130	130	
SEPT.	4				4			11	11	22	30	93,5	71,5	165	
OCTUBR.	4	1			5			16	5	21	31	136	32,5	168,5	
NOVIEMB.	5				4			17	4	21	30	144,5	26	170,5	
DICIEMB.	4	2			4		3	15	3	18	31	127,5	19,5	147	
TOTAL	52	7	2	5	50	22	4	156	67	223	365	1314	435,5	1749,5	

9,5

-  8,5 JORNADA PARTIDA
-  6,5 JORNADA INTENSIVA
-  FIESTA NACIONAL
-  FIESTA LOCAL
-  FIESTA AUTONOMICA
-  DIA INHABIL

* Las horas de exceso del año 97 (7,25) se compensarán en el día 02/01/98

* Enero y Febrero : 8,25 horas diarias

* Marzo (02/03/98 al 05/03/98): 8,25 horas diarias/ Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continuada

1.998														
	ENERO				FEBRERO				MARZO					
D	4	11	18	25	1	8	15	22	1	8	15	22	29	
L	5	12	19	26	2	9	16	23	2	9	16	23	30	
M	 13	 20	 27	3	10	17	24	3	10	17	24	31		
X	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25		
J	 8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26		
V	 9	16	23	30	6	13	20	27	 6	13	20	27		
S	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	
ABRIL														
	MAYO				JUNIO									
D	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
L	6	 13	20	27	4	11	18	25	1	8	15	22	29	
M	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	
X	1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	
J	 2	 9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	
V	 3	 10	17	24	 8	15	22	29	5	12	19	26		
S	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
JULIO														
	AGOSTO				SEPTIEMBRE									
D	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	
L	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	
M	7	14	21	28	4	11	18	25	1	 15	22	29		
X	1	8	15	22	29	5	12	19	26	2	9	16	23	30
J	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	
V	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	
S	4	11	18	25	1	8	15	22	29	5	12	19	26	
OCTUBRE														
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE									
D	4	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	
L	5	 12	19	26	2	9	16	23	30	 14	21	28		
M	6	13	20	27	3	10	17	24	1	 15	22	29		
X	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	
J	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	 24	31
V	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	 25	
S	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL			
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO		
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1		1	5		1	19	0	19	31	156,75	0	156,75
FEBRERO	4		1		4		1	18	0	18	28	148,5	0	148,5
MARZO	5				4			18	4	22	31	152	26	178
ABRIL	4	1		1	4		1	16	3	19	30	136	19,5	155,5
MAYO	5	1		1	4			16	4	20	31	136	26	162
JUNIO	4				4			8	14	22	30	68	91	159
JULIO	4			1	3	22		0	1	1	31	0	6,5	6,5
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	136,5	136,5
SEPT.	4		1		4			11	10	21	30	93,5	65	158,5
OCTUBR.	4	1			5			16	5	21	31	136	32,5	168,5
NOVIEMB.	5				4			17	4	21	30	144,5	26	170,5
DICIEMB.	4	2		1	4		2	15	3	18	31	127,5	19,5	147
TOTAL	52	7	2	5	49	22	5	154	69	223	365	1298,75	448,5	1747,25

7,25

 8,5 JORNADA PARTIDA
 FIESTA NACIONAL
 FIESTA AUTONOMICA

 6,5 JORNADA INTENSIVA
 FIESTA LOCAL
 DIA INHABIL

* Enero y Febrero : 8,25 horas diaras

* Marzo (02/03/98 al 05/03/98): 8,25 horas diarias / Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continuada

1.998			
	ENERO	FEBRERO	MARZO
D	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29
L	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30
M	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31
X	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25
J	8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 26
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28
ABRIL			
D	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
L	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
M	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
X	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
J	2 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
V	3 17 24	8 22 29	5 12 19 26
S	4 11 18 25	9 16 23 30	6 13 20 27
MAYO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
JUNIO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
JULIO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
AGOSTO			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
SEPTIEMBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
OCTUBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
NOVIEMBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
DICIEMBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL			
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO		
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1		1	5			20	0	20	31	162,5	0	162,5
FEBRERO	4				4			20	0	20	28	165	0	165
MARZO	5			1	4		1	17	3	20	31	143,5	19,5	163
ABRIL	4	1		1	4		1	16	3	19	30	136	19,5	155,5
MAYO	5	1	1	1	4			16	3	19	31	136	19,5	155,5
JUNIO	4				4			8	14	22	30	68	91	159
JULIO	4				4	22		0	1	1	31	0	6,5	6,5
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	136,5	136,5
SEPT.	4				4			11	11	22	30	93,5	71,5	165
OCTUBR.	4	1			5			16	5	21	31	136	32,5	168,5
NOVIEMB.	5			1	4			15	4	19	30	127,5	26	153,5
DICIEMB.	4	2			4		2	16	3	19	31	136	19,5	155,5
TOTAL	52	7	2	5	50	22	4	155	68	223	365	1304	442	1746

8,5 JORNADA PARTIDA
 Fiestas nacionales
 Fiestas autonómicas

6,5 JORNADA INTENSIVA
 Fiestas locales
 Día inhábil

- * Las horas de exceso del año 97 (5,75) se compensan el día 02/01/98
- * Enero y Febrero : 8,25 horas diarias
- * Marzo (02/03/98 al 05/03/98) : 8,25 horas diarias / Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continuada

1.998			
	ENERO	FEBRERO	MARZO
D	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29
L	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30
M	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31
X	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25
J	8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 19 26
V	9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28
ABRIL			
	ABRIL	MAYO	JUNIO
D	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
L	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
M	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
X	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
J	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
V	3 10 17 24	8 15 22 29	5 12 19 26
S	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
JULIO			
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 15 22 29	5 12 19 26
OCTUBRE			
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26

	DISTRIBUCION JORNADA									COMPUTO ANUAL				
	DIAS NO LABORABLES				DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO			
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO			JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA	
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1		1	5		1	19	0	19	31	156,75	0	156,75
FEBRERO	4			1	3			20	0	20	28	165	0	165
MARZO	5				4			18	4	22	31	152	26	178
ABRIL	4	1		1	4		1	16	3	19	30	136	19,5	155,5
MAYO	5	1	1		4			16	4	20	31	136	26	162
JUNIO	4		1		4		1	7	13	20	30	59,5	84,5	144
JULIO	4				4	22		0	1	1	31	0	6,5	6,5
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	135,5	136,5
SEPT.	4				4			11	11	22	30	93,5	71,5	165
OCTUBR.	4	1			5			16	5	21	31	136	32,5	168,5
NOVIEMB.	5			1	4			16	4	20	30	136	26	162
DICIEMB.	4	2		1	4		2	15	3	18	31	127,5	19,5	147
TOTAL	52	7	2	5	49	22	5	154	69	223	365	1298,25	448,5	1746,75

6,75

8,5 JORNADA PARTIDA
 FIESTA NACIONAL
 FIESTA AUTONOMICA

6,5 JORNADA INTENSIVA
 FIESTA LOCAL
 DIA INHABIL

- Enero y Febrero : 8,25 horas diarias
- Marzo (02/03/98 al 05/03/98) : 8,25 horas diaras / Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continua

1.998			
	ENERO	FEBRERO	MARZO
D	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29
L	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30
M	6 13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31
X	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25
J	8 15 22 29	5 12 19 26	5 12 19 26
V	9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28
ABRIL			
	ENERO	MAYO	JUNIO
D	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
L	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
M	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
X	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
J	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
V	3 10 17 24	8 15 22 29	5 12 19 26
S	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
JULIO			
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 15 22 29	5 12 19 26
OCTUBRE			
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL			
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO		
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1		1	5		1	19	0	19	31	156,75	0	156,75
FEBRERO	4		1		4		1	18	0	18	28	148,5	0	148,5
MARZO	5				4			18	4	22	31	152	26	178
ABRIL	4	1		1	4		1	16	3	19	30	136	19,5	155,5
MAYO	5	1		1	4			16	4	20	31	136	26	162
JUNIO	4				4			8	14	22	30	68	91	159
JULIO	4		1	1	3	22		0	0	0	31	0	0	0
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	136,5	136,5
SEPT.	4				4			11	11	22	30	93,5	71,5	165
OCTUBR.	4	1			5			16	5	21	31	136	32,5	168,5
NOVIEMB.	5				4			17	4	21	30	144,5	26	170,5
DICIEMB.	4	2		1	4		2	15	3	18	31	127,5	19,5	147
TOTAL	52	7	2	5	49	22	5	154	69	223	365	1298,75	448,5	1747,25

7,25

8,5 JORNADA PARTIDA
 FIESTA NACIONAL
 FIESTA AUTONOMICA

6,5 JORNADA INTENSIVA
 FIESTA LOCAL
 DIA INHABIL

* Enero y Febrero : 8,25 horas diaras

* Marzo (02/03/98 al 05/03/98): 8,25 horas diaras / Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continuada

1.998			
	ENERO	FEBRERO	MARZO
D	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29
L	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30
M	13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31
X	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25
J	8 15 29	5 12 19 26	5 12 26
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28
ABRIL			
	MAYO	JUNIO	
D	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
L	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
M	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
X	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
J	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
V	3 10 17 24	8 15 22 29	5 12 19 26
S	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
JULIO			
	AGOSTO	SEPTIEMBRE	
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
OCTUBRE			
	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	2 9 16 23 30	14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL			
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO		
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1	1	1	5			19	0	19	31	151,25	0	151,25
FEBRERO	4				4			20	0	20	28	165	0	165
MARZO	5			1	4		1	17	3	20	31	143,5	19,5	163
ABRIL	4	1	1	2	4			15	3	18	30	127,5	19,5	147
MAYO	5	1			5			16	4	20	31	136	26	162
JUNIO	4				4			8	14	22	30	68	91	159
JULIO	4				4	22		0	1	1	31	0	6,5	6,5
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	136,5	136,5
SEPT.	4				4			11	11	22	30	93,5	71,5	165
OCTUBR.	4	1		1	5			16	4	20	31	136	26	162
NOVIEMB.	5				4			17	4	21	30	144,5	26	170,5
DICIEMB.	4	2			4		2	16	3	19	31	136	19,5	155,5
TOTAL	52	7	2	5	51	22	3	155	68	223	365	1301,25	442	1743,25

3,25

8,5 JORNADA PARTIDA
 FIESTA NACIONAL
 FIESTA AUTONOMICA

6,5 JORNADA INTENSIVA
 FIESTA LOCAL
 DIA INHABIL

- * Las horas de exceso del año 97 (2,75) se compensan el día 02/01/98
- * Enero y Febrero : 8,25 horas diarias
- * Marzo (02/03/98 al 05/03/98) : 8,25 horas diarias / Resto 8,50 jornada partida y 6,50 jornada continua

1.998			
	ENERO	FEBRERO	MARZO
D	4 11 18 25	1 8 15 22	1 8 15 22 29
L	5 12 19 26	2 9 16 23	2 9 16 23 30
M	13 20 27	3 10 17 24	3 10 17 24 31
X	7 14 21 28	4 11 18 25	4 11 18 25
J	8 15 22 29	5 12 19 26	12 19 26
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	6 13 20 27
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	7 14 21 28
ABRIL			
D	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
L	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
M	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
X	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
J	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
V	3 10 17 24	8 15 22 29	5 12 19 26
S	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
MAYO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
JUNIO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
JULIO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
AGOSTO			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
SEPTIEMBRE			
D	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27
L	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28
M	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29
X	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30
J	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24
V	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25
S	4 11 18 25	1 8 22 29	5 12 19 26
OCTUBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	9 16 23 30	14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
NOVIEMBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	9 16 23 30	14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
DICIEMBRE			
D	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
L	5 12 19 26	9 16 23 30	14 21 28
M	6 13 20 27	3 10 17 24	1 15 22 29
X	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
J	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
V	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25
S	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26

	DISTRIBUCION JORNADA										COMPUTO ANUAL			
	DIAS NO LABORABLES					DIAS LABORABLES					TOT. DE DIAS	HORAS TRAB. EFECTIVO		
	DOMIN GOS	FIESTAS OFICIALES			SABA DOS	VAC.	INHA BIL	TRABAJO EFECTIVO				JORN. PART.	JORN. INTEN.	TOTAL HORA
		NAC	LOC	AUT				JORN. PART.	JORN. INT.	TOT.				
ENERO	4	1	1	1	5			19	0	19	31	151,25	0	151,25
FEBRERO	4				4			20	0	20	28	165	0	165
MARZO	5		1		4		1	17	3	20	31	143,75	19,5	163,25
ABRIL	4	1		2	4		1	15	3	18	30	127,5	19,5	147
MAYO	5	1			5			16	4	20	31	136	26	162
JUNIO	4				4			8	14	22	30	68	91	159
JULIO	4				4	22		0	1	1	31	0	6,5	6,5
AGOSTO	5	1			4			0	21	21	31	0	136,5	136,5
SEPT.	4				4			11	11	22	30	93,5	71,5	165
OCTUBR.	4	1			5			18	5	21	31	136	32,5	168,5
NOVIEMB.	5			1	4			16	4	20	30	136	26	162
DICIEMB.	4	2		1	4		1	16	3	19	31	136	19,5	155,5
TOTAL	52	7	2	5	51	22	3	154	69	223	365	1293	448,5	1741,5

1,5

- 8,5 JORNADA PARTIDA
- FIESTA NACIONAL
- FIESTA AUTONOMICA
- 6,5 JORNADA INTENSIVA
- FIESTA LOCAL
- DIA INHABIL

- * Las horas de exceso del año 97 (2,75) se compensan el día 02/01/98
- * Enero y Febrero : 8,25 horas diarias
- * Marzo (02/03/98 al 05/03/98) : 8,25 horas diarias / Resto 8,50 horas jornada partida y 6,50 horas jornada continua

14268 RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del IV Convenio Colectivo de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005662), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros de los Comités 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 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, 28 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IV CONVENIO COLECTIVO DE «ECA, ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1.1 Partes negociadoras.—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. Ámbito.

2.1 Territorial y funcional.—Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» tiene en todo el territorio español; asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», pueda poner en funcionamiento en el futuro.

2.2 Personal.—El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», salvo los excluidos en el artículo 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, el personal de dirección de la empresa y jefes de producto.

2.3 Ámbito temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de tres años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de junio de 1998 y concluirá el 31 de mayo de 2001, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 3.

Artículo 3. Denuncia y revisión.

3.1 Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte la revisión del mismo, con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

3.2 La parte que formule la denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el párrafo anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. La Mesa negociadora se constituirá en el plazo

de quince días hábiles siguientes a la fecha de entrega de las propuestas para la revisión.

3.3 Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, pactando las partes las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 4. Compensación y absorción.

4.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

4.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 5. Normas supletorias.

5.1. En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

5.2 Los pactos contenidos en el presente Convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

7.1 Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria, integrada por dos representantes legales de los trabajadores que hayan formado parte de la Comisión negociadora del Convenio y dos representantes de la Dirección de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

7.2 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

7.3 Las reuniones de la Comisión paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

CAPÍTULO II

Condiciones generales del trabajo

Artículo 8. Ingreso y contratación.

8.1 Es facultad exclusiva de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» la creación de nuevos puestos de trabajo,