

Tercero.—Que el día 22 de junio de 1993, la Asamblea de Madrid aprobó la Ley 8/1993 de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, cuyo objeto es garantizar la accesibilidad al medio físico en condiciones tendentes a la igualdad de todas las personas, sean cuales sean sus limitaciones y el carácter permanente o transitorio de éstas.

En virtud de dicha Ley, la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid promueve anualmente una convocatoria de ayudas para la accesibilidad y la supresión de barreras arquitectónicas, que gestiona de acuerdo a la normativa de la convocatoria y que puede ser aplicada en conexión con el Convenio firmado entre el IMSERSO y la Fundación ONCE, de 24 de julio de 2001.

Cuarto.—Que la mencionada convocatoria para el ejercicio 2003 ha sido publicada mediante Orden 8/2003, de 7 de enero, de la Consejería de Servicios Sociales por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a Entes Locales para la promoción de la accesibilidad y la supresión de barreras arquitectónicas (B.O.C.M. n.º 16, de 20 de enero), estableciéndose como plazo máximo de presentación de solicitudes el 20 de febrero de 2003.

Quinto.—Que es voluntad de las Partes firmantes coordinar actuaciones y establecer criterios de cooperación, con el fin de lograr la mejora de la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación.

Por todo lo expuesto, las Partes suscriben el presente Protocolo con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.—Es objeto del presente Protocolo establecer los términos de cooperación entre el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Fundación ONCE y la Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, con el fin de lograr la mejora de la accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

Segunda.—Serán obligaciones de las Partes firmantes las siguientes:

a) La Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid participará en esta actuación proponiendo al IMSERSO y a la Fundación ONCE aquellos proyectos que, no siendo subvencionados por la Consejería de Servicios Sociales a través de la Orden 8/2003, de 7 de enero, tengan la importancia y consideración suficiente, en los aspectos técnicos y sociales, para ser objeto de atención por parte del IMSERSO y de la Fundación ONCE, y complementen las actuaciones de la Consejería de Servicios Sociales.

b) El IMSERSO y la Fundación ONCE, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, darán cobertura a las propuestas realizadas por la Consejería de Servicios Sociales, asimismo, le harán partícipe de las posibles peticiones que se dirijan, por parte de las entidades, directamente a estos organismos, todo ello a fin de rentabilizar los recursos y evitar duplicidades.

Tercera.—Para el seguimiento y ejecución del presente Protocolo, así como para la resolución de las dudas que pudieran plantearse en la interpretación de sus términos, se formará una Comisión de Seguimiento que estará integrada por dos representantes de la Comunidad de Madrid, dos de la Administración General del Estado (uno de los cuales será designado por la Delegación del Gobierno en la Comunidad de Madrid), y dos de la Fundación ONCE.

La Comisión de Seguimiento se reunirá cuando así lo solicite alguna de las Partes, y será presidida de forma rotativa por cada uno de los representantes de las Partes asistentes a la reunión de que se trate.

Los acuerdos se adoptarán por consenso entre todas las Partes.

Cuarta.—El presente Protocolo surtirá sus efectos a partir del día de su firma y agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2003.

Quinta.—Será causa de resolución del presente Protocolo el incumplimiento de cualesquiera de las Partes intervinientes de alguna de las obligaciones contenidas en el mismo.

Asimismo, cualquiera de las Partes podrá proponer la modificación o denuncia del Protocolo, comunicándolo por escrito a las otras, con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha en que se vaya a dar por terminado.

Sexta.—En caso de duda o conflicto en la interpretación y aplicación de este Protocolo, las Partes se someterán a la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Séptima.—El presente Protocolo se halla excluido del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Adminis-

traciones Públicas, en virtud de lo establecido en el artículo 3.1.c) de dicho texto legal.

Y en prueba de conformidad firman el presente Protocolo, por cuádruplicado ejemplar y a los efectos contenidos en el mismo, en el lugar y fecha antes indicados.—Por la Comunidad de Madrid, Pilar Martínez López.—Por el IMSERSO, Antonio Lis Darder.—Por la Fundación ONCE, Alberto Durán López.

13264 RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Totalfinaelf España, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Totalfinaelf España, S. A., (Código de Convenio n.º 9014623), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TOTALFINAELF ESPAÑA, S. A.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes que lo conciertan:

Las partes negociadoras del presente Convenio tienen la representación que determina el artículo 87.1. con relación al artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

a) Los representantes legales de la empresa Totalfinaelf España, Elf Oil España, Totalgaz España y Sociedad Anónima de Lubrificantes.

b) Los negociadores designados por los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo de Madrid, Valdemoro, Barcelona y Valencia de dicha Empresa.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Art. 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo, entre Totalfinaelf España, S. A., Elf Oil España, Totalgaz España y Sociedad Anónima de Lubrificantes y el personal contratado laboralmente que se encuentre adscrito a las citadas Empresas durante la vigencia del mismo.

Art. 2. *Ámbito territorial.*

Este convenio afectará a todos los centros de trabajo de Totalfinaelf España, S.A., Elf Oil España, Totalgaz España y Sociedad Anónima de Lubrificantes, en los que tengan personal contratado laboralmente, así como aquellos que puedan crearse durante la vigencia del mismo.

Art. 3. *Ámbito temporal: Entrada en vigor y Duración.*

1. El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el B.O.E. o en cualquier caso, a los quince días de su firma, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

2. Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2.004.

Art. 4. Prórroga y resolución.

1. El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales, salvo que alguna de las partes lo denuncie con una antelación mínima de 3 meses a su fecha de finalización, sea la inicial sea la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

2. La parte denunciante deberá incorporar a su denuncia una propuesta alternativa.

3. Las negociaciones se iniciarán dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la denuncia.

4. Mientras no se alcance un nuevo acuerdo permanecerá vigente el presente Convenio.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica sólo se podrán considerar globalmente.

Art. 6. Garantía de condiciones individuales.

Se respetarán a título individual las condiciones que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 7. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en el presente Convenio.

Art. 8. Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto, como derecho subsidiario, en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Art. 9. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, teniendo por finalidad alcanzar un nivel óptimo de productividad mediante la utilización racional de sus recursos.

La organización del trabajo se extenderá, entre otros, a:

1. El establecimiento de funciones, tareas y responsabilidades, y la definición de su estructura y articulación.
2. La determinación y exigencia de la actividad.
3. La vigilancia y el control de su cumplimiento a través de la línea jerárquica, en quien se delegue la autoridad.
4. La asignación de los materiales y equipos necesarios para que los trabajadores alcancen la exigencia de la actividad.

Sin merma de la facultad recogida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores podrán dirigir a la Dirección de la Empresa propuestas de mejoras o cambios en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Art. 10. Implantación.

La implantación de la organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, y de los responsables jerárquicos dentro de sus marcos competenciales. Dicha implantación, o los cambios que pudiera haber, serán comunicados a los Representantes de los Trabajadores con la antelación que las circunstancias permitan.

Art. 11. Modificaciones de las condiciones de trabajo.

La Dirección, para mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos y con sujeción a lo establecido en el artículo 41 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, podrá adoptar medidas que modifiquen las condiciones de trabajo.

Se considerarán sustanciales las modificaciones que afecten a la jornada de trabajo, al horario, al régimen de trabajo a turnos, a los sistemas de remuneración, a los sistemas de trabajo y rendimiento, y a la movilidad funcional, cuando esta exceda de los límites regulados por este Convenio.

Dichas modificaciones sustanciales pueden ser individuales, si afectan a las condiciones que disfrutan los trabajadores a título individual, o colectivas. No obstante, no tendrán carácter de colectivas las modificaciones funcionales y/o de horario que, en un período inferior a 90 días, afecten a menos del 10% de los trabajadores de la Empresa.

La decisión de modificaciones sustanciales colectivas deberá ser comunicada por la empresa a los trabajadores afectados y a sus representantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Sin perjuicio de su efectividad en la fecha indicada, se abrirá un período de consultas de 15 días, dentro del antes citado de 30, entre los Representantes de la Dirección y de los Trabajadores.

Art. 12. Obligaciones de la empresa.

La empresa está obligada, conforme a la legislación vigente, a:

1. Facilitar la ocupación efectiva de sus trabajadores.
2. Promover la formación y promoción profesional.
3. No discriminar a los trabajadores en los términos establecidos en la Ley.
4. Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores.
5. Establecer medidas adecuadas en materia de seguridad y salud laboral.
6. Abonar puntualmente las retribuciones debidas.
7. Cuantas se deriven de las disposiciones legales, del presente Convenio, y de los contratos individuales de trabajo.

Art. 13. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo con buena fe y diligencia.
2. Observar las medidas de seguridad y salud laboral.
3. Cumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección, y de sus representantes jerárquicos, en el ejercicio de sus facultades directivas.
4. No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos previstos en la Ley.
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantas se deriven de las disposiciones legales, del presente Convenio, y de los contratos individuales de trabajo.

Art. 14. Nuevas tecnologías.

Si la empresa introduce nuevas tecnologías que supongan una modificación de las condiciones de trabajo y cuya aplicación requiera adaptación de los trabajadores a las mismas, lo comunicará previamente a los representantes de los trabajadores y facilitará una formación adecuada al personal afectado, de acuerdo con lo establecido en materia de formación en este Convenio.

CAPÍTULO III**Plantilla****Art. 15. Contratación. Modalidades.**

1. Las diversas modalidades de contratación que la empresa utilice deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

La empresa tenderá a utilizar aquellas modalidades contractuales que mejor se adecuen a las características del servicio.

2. En el contexto de la legislación vigente la Empresa tenderá a ocupar los puestos fijos con contratos de duración indefinida.

3. Todos los trabajadores con contrato temporal tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los trabajadores con contrato indefinido, salvo en aquello que les sea específico en virtud de ley, del presente Convenio o se derive de la naturaleza o duración del contrato.

Art. 16. *Ingreso. Período de prueba.*

Ingreso:

A. El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las específicas que puedan existir por razones tales como edad o minusvalías.

B. En igualdad de condiciones se dará preferencia a aquellas personas que hayan estado o estén contratadas temporalmente.

C. Los nuevos empleados facilitarán la información y documentación relativas a sus circunstancias personales, familiares y profesionales que resulten necesarias para formalizar su incorporación a la empresa y el cumplimiento de las disposiciones vigentes. Posteriormente, comunicarán los cambios que pudieran producirse.

D. La empresa se compromete a facilitar la integración y adaptación al puesto de trabajo.

Período de prueba:

A. El ingreso de trabajadores se hará a título de prueba, cuya duración máxima, según el grupo profesional en el que queden integrados, será:

Grupos 1 y 2: 6 meses.

Grupo 3: 4 meses.

Grupos 4 y 5: 2 meses.

B. El período de prueba se hará constar por escrito en el contrato de trabajo. Durante dicho período, tanto el trabajador como la empresa podrán resolver libremente el contrato, sin plazo de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Art. 17. *Ascensos y vacantes.*

Ascensos:

A. Todo trabajador podrá optar a ocupar puestos de nivel superior. La decisión corresponderá en todo caso a la Dirección de la Empresa. En igualdad de condiciones y posibilidades, la Dirección favorecerá la promoción interna.

B. Los trabajadores ascendidos estarán sujetos al mismo período de prueba que el establecido para el ingreso en el Grupo Profesional de destino.

En caso de no superarse el período de prueba, el trabajador se reintegrará a su puesto de origen o a uno equivalente, con las condiciones de su antiguo puesto.

C. Si el ascenso conlleva incremento retributivo se reconocerá a la vez que el mismo. Se entenderá por incremento retributivo la diferencia entre la retribución de destino y la real que, hasta el ascenso, viniera percibiendo el trabajador.

D. La Dirección de la Empresa informará sobre los ascensos al portavoz de la Comisión Integradora.

E. El ascenso es voluntario para el trabajador, quien podrá rehusarlo.

Vacantes:

A. La empresa, en caso de recurrir al exterior para la selección y contratación de nuevos trabajadores, lo comunicará internamente con siete días de antelación, de modo que todo el personal pueda presentar su candidatura.

B. La decisión en todo caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, quien en igualdad de condiciones y posibilidades, favorecerá la movilidad interna.

Art. 18. *Grupos profesionales.*

Se establecen, en función de la capacitación (titulación, aptitudes y experiencia) y del contenido general de la prestación requerida, los siguientes Grupos Profesionales:

1. Grupo primero:

Capacitación: título académico de grado superior o nivel equivalente de conocimientos; adecuada experiencia, sea en su especialidad, sea como gestor de equipos humanos y recursos materiales.

Contenido de la prestación: desempeña funciones en general con mando y responsabilidad directos sobre una unidad organizativa, sea operativa o funcional, de relevancia para la empresa.

2. Grupo segundo:

Capacitación: título académico de grado medio o nivel equivalente de conocimientos; experiencia suficiente, sea específica, sea como gestor.

Contenido de la prestación: desempeña funciones propias de su capacitación, en puestos que, con mando o sin él, implican o no responsabilidad sobre una unidad organizativa, sea operativa o funcional; o bien en puestos que requieren adecuada especialización.

3. Grupo tercero:

Capacitación: formación a nivel BUP, FP2 o conocimientos equivalentes; experiencia en su actividad.

Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su capacitación que exigen cierta práctica o especialidad, pudiendo ejercer supervisión y mando sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

4. Grupo cuarto:

Capacitación: formación técnica o comercial o administrativa a nivel BUP, FP2 o conocimientos y experiencia equivalentes.

Contenido de la prestación: realiza funciones propias de su especialidad, principalmente por sí mismo, pudiendo también ejercer supervisión y mando sobre el trabajo de algunas personas.

5. Grupo quinto:

Capacitación: formación específica a nivel FP1, Graduado Escolar o conocimientos y experiencia equivalentes.

Contenido de la prestación: realiza funciones propias de un oficio o tarea que pueden requerir cierta práctica o especialidad.

Todos los trabajadores quedarán adscritos a un grupo profesional.

Art. 19. *Movilidad funcional.*

1. El desempeño de las funciones de un Grupo profesional de rango superior al de adscripción supondrá el abono al trabajador, mientras la situación persista, de la retribución correspondiente al grupo superior, si esta excediera de la real percibida por el trabajador.

En todo caso se consolidará la categoría superior si se realizan funciones propias de dicha categoría por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años. Si así fuera, el trabajador podrá reclamar el correspondiente ascenso, de acuerdo con lo establecido al respecto, en el presente Convenio.

2. El desempeño de las funciones de un grupo profesional de rango inferior al de adscripción solo se llevará a cabo por el tiempo imprescindible para la atención de las causas que lo justifiquen, respetando, en todo caso, la dignidad y los derechos del trabajador, y sin que afecte a su retribución.

3. La Dirección de la Empresa favorecerá la movilidad funcional como medio de promoción profesional y personal.

Art. 20. *Traslados.*

1. Se entiende por traslado el cambio de centro de trabajo que exija para el trabajador un cambio permanente de residencia. El traslado podrá realizarse:

A instancia del trabajador.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador.

Por decisión de la Dirección de la Empresa.

2. Cuando el traslado se realice a instancia del trabajador, previa aceptación de la empresa, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, siendo a su cargo los gastos causados o derivados del traslado.

3. Cuando el traslado tenga lugar de mutuo acuerdo, se estará a lo pactado.

4. Los traslados por decisión de la Dirección de la Empresa podrán efectuarse en los supuestos y con arreglo a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya.

Sin perjuicio de lo anterior, será siempre razón organizativa suficiente para justificar la decisión de traslado:

A. Que exista vacante (por creación, rotación o baja en la empresa) en el centro de trabajo de destino.

B. Que no sea necesario reemplazar al trabajador objeto de traslado en el puesto de origen.

C. Que el puesto de destino no esté encuadrado en un grupo profesional inferior al de origen.

Salvo cuando concurren las tres circunstancias precedentes, la primera propuesta-asignación de la empresa será voluntaria para el trabajador. Si la rechazara, y habiendo transcurrido seis meses desde la misma, la segunda propuesta tendrá carácter forzoso.

En caso de traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, se abonará al trabajador:

- a) Los gastos de viaje del trabajador y sus familiares, y los de mudanza de sus enseres.
- b) Una doceava parte de su retribución anual bruta, pagadera de una sola vez un mes antes del traslado efectivo.
- c) En concepto de ayuda para vivienda:

El 15% de su retribución anual bruta en el primer año.
El 10% de su retribución anual bruta en el segundo año.
El 5% de su retribución anual bruta en el tercer año.

Dichas cantidades se abonarán prorrateadas en pagos mensuales.

5. Se establece una licencia retribuida por los días necesarios para efectuar el cambio de residencia, con el límite máximo de siete días laborales. Este permiso podrá disfrutarse, a opción del trabajador, de forma continuada o fraccionada.

Art. 21. *Desplazamiento temporal.*

1. La Dirección de la Empresa podrá establecer desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, en los supuestos y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya.

2. El trabajador, en esta situación percibirá los gastos de viaje y compensaciones o dietas vigentes en la empresa.

3. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Trabajador, podrá excederse el límite máximo establecido por ley para esta situación, por el tiempo que expresamente convengan, sin que ello modifique su naturaleza jurídica de desplazamiento temporal.

4. De estos desplazamientos temporales y, en su caso, de sus prórrogas, se informará al portavoz de la Comisión Integradora.

Art. 22. *Ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores con contrato de duración, sea indefinida, sea de al menos un año, que deseen cesar voluntariamente en el servicio en la Empresa vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la misma con los siguientes plazos de preaviso:

Grupos Profesionales 1 y 2: 45 días.
Grupo Profesional 3: 30 días.
Grupos Profesionales 4 y 5: 15 días.

2. Si el contrato o su prórroga en vigor fuera de duración igual o superior a 6 meses e inferior a 1 año, los plazos de preaviso anteriores se reducirían a la mitad. El preaviso no es requisito obligatorio si el contrato o su prórroga en vigor fuera de duración inferior a 6 meses.

3. El incumplimiento por parte del trabajador de prevenir por escrito con la debida antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que se practique el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

4. El día de cese efectivo, o dentro de los 15 siguientes si el trabajador no hubiera respetado el plazo de preaviso o éste no fuera necesario, la empresa practicará y abonará la liquidación correspondiente de los elementos remunerativos fijos y, de los variables, en el plazo suplementario de un mes.

Art. 23. *Jubilación.*

Se establece que la edad de jubilación para los /las trabajadores /ras será al cumplir los sesenta y cinco años (65), siempre y cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la prestación por este concepto.

CAPÍTULO IV

Salario

Art. 24. *Salarios mínimos de Convenio.*

1. Los salarios mínimos de convenio se establecen atendiendo a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, y a los grados retributivos y niveles salariales definidos a continuación.

2. Para cada grupo profesional se establecen los tres grados retributivos siguientes:

Grado Retributivo Inicial: corresponde al grado retributivo inferior de cada grupo profesional. Se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso y a los que accedan por ascenso a un grupo profesional superior, salvo si, en este caso, tuvieran ya un nivel salarial superior, en cuyo caso lo mantendrán. Los trabajadores no permanecerán más de tres años en el grado retributivo inicial de un mismo grupo profesional.

Grado Retributivo Básico. Dejando a salvo lo establecido para el grupo retributivo inicial, es el grado fijado, dentro de cada grupo profesional, para un desempeño pleno, y en principio permanente, del puesto de trabajo.

Se entiende por desempeño pleno del puesto el logro de los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia y calidad adecuados, mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

Grados Retributivos de Confirmación. Son los grados superiores al básico, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones que, a juicio de la Dirección, incrementen su competencia profesional y su aportación al puesto de trabajo, tales como:

Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia, reflejados en un mejor desempeño del puesto, con incremento de la eficacia y productividad.

Mayor contribución a los resultados de su unidad.

Adecuada iniciativa en el desempeño de sus tareas.

Esfuerzo y éxito en el desarrollo profesional potenciado, por la formación obtenida de acuerdo con lo indicado en este Convenio.

La pertenencia a grupos retributivos confirmados, acompañada del potencial adecuado para ocupar posiciones más elevadas en la estructura, facilita el ascenso de los trabajadores a los puestos vacantes encuadrados en grupos profesionales superiores.

3. La Representación de los Trabajadores podrá proponer a la Dirección el acceso al Grado Retributivo superior de aquellos trabajadores que reúnan los requisitos exigidos.

4. A su vez, se establecen 14 Niveles Salariales de Convenio reflejados en Anexo I. Estos niveles salariales tienen carácter de mínimos en cuanto al salario base personal definido en este Convenio, y serán revisados conforme a lo previsto en el mismo.

5. Para cada grado retributivo de cada grupo profesional se fijan los niveles salariales, según refleja la tabla Anexo II.

Art. 25. *Estructura salarial.*

La retribución del personal afecto a este Convenio se estructura en:

Salario Base Personal.

Complementos Salariales.

Art. 26. *Salario Base Personal.*

1. Se entiende por Salario Base Personal el que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tenga cada trabajador en concepto de retribución fija anual, como Salario Base Personal incluidas las pagas extraordinarias. Para las nuevas incorporaciones será el indicado como tal en el contrato de trabajo.

2. El Salario Base Personal no podrá ser inferior al salario mínimo de Convenio del grupo profesional que corresponda a cada trabajador.

3. El Salario Base Personal anual se distribuirá en catorce pagas de igual importe bruto: doce mensualidades y dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad.

4. El Salario Base Personal será revisado anualmente conforme a lo establecido en este Convenio.

Art. 27. *Complementos Salariales.*

1. La empresa podrá establecer Complementos Salariales individuales, entendiéndose por tales la parte retributiva anual que exceda del salario base personal de cada trabajador. Dichos complementos salariales individuales se distribuirán en igual forma a lo largo del año que el salario base personal.

2. La Dirección podrá revisar los complementos salariales, atendiendo a la favorable evolución de los factores profesionales y económicos del trabajador y de la empresa.

3. Los Complementos Salariales son absorbibles y compensables en cómputo anual.

Art. 28. Salarios y tiempo de trabajo.

El salario base personal y los complementos salariales se entienden por la prestación de servicios en jornada completa y en cómputo anual. Los trabajadores a tiempo parcial o incorporados a la empresa durante el año percibirán dichas retribuciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 29. Pago.

Las pagas mensuales se abonarán por períodos mensuales vencidos, a fin de mes. Excepcionalmente, los emolumentos variables podrán ser abonados dentro de los 5 primeros días del mes siguiente. La paga extraordinaria de Verano se abonará el 20 de Junio y la de Navidad el 20 de Diciembre.

Los pagos se efectuarán mediante transferencia bancaria a la cuenta indicada por el trabajador.

Art. 30. Revisión salarial.

1. Los niveles salariales mínimos de convenio y los salarios base personales serán objeto de revisión anual.

La revisión se aplicará con efecto 1 de Enero de cada año.

2. La negociación anual para la revisión salarial se iniciará el 15 de Enero de cada año, debiendo concluir antes del 25 de Enero. La Comisión Negociadora estará constituida por los miembros de la Comisión Mixta.

3. Para la revisión anual la Comisión Mixta examinará las pautas y orientaciones gubernamentales, sindicales, patronales y de otras instituciones; así como la situación y evolución previsible del sector, singularmente de la Empresa y de forma particular las mejoras de productividad en la misma.

Art. 31. Plus de transporte.

1. Los trabajadores, cuyas funciones no sean comerciales o que alternativamente no requieran el uso de automóvil para el normal desempeño de sus tareas, percibirán 1.081,82 €. Brutas anuales en compensación por los gastos de traslado entre sus domicilios y sus centros de trabajo. Aquellos trabajadores a tiempo parcial con jornada inferior o igual a 5 horas percibirán la mitad de dicho importe.

2. El plus de transporte se abonará en 12 mensualidades iguales, juntamente con las pagas de fin de mes.

3. El plus de transporte es inherente al puesto y no tiene carácter personal, por lo que dejará de percibirse por los trabajadores cuando se les asignen tareas que no lleven aparejada dicha compensación.

Art. 32. Incentivos.

1. La empresa podrá mantener o establecer complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo, consistentes en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador percibirá solo en caso de haber logrado los objetivos que se le asignen.

2. Los incentivos se empezarán a percibir a partir de la obtención del 75% de los objetivos.

Asimismo, siempre que se supere el objetivo, el exceso sobre el mismo será retribuido linealmente, con un límite máximo de 120%.

3. Los objetivos serán ajustados cuando los medios, humanos o materiales, de que se haya dispuesto no correspondan a los inicialmente previstos o asignados.

4. Los objetivos serán siempre medibles, y no inalcanzables. Tampoco podrán ser arbitrariamente modificados.

5. Tanto los objetivos a cumplir y los correspondientes incentivos a percibir, como los realmente alcanzados serán siempre comunicados por escrito.

6. Los incentivos serán inherentes al puesto y dejarán de devengarse y percibirse por los trabajadores cuándo se les asignen puestos que no los lleven aparejados. En caso de cambio de puesto se liquidarán los incentivos generados con anterioridad.

Art. 33. Gastos de viaje.

Los trabajadores que para el desempeño de su trabajo, y previo requerimiento o autorización de sus responsables jerárquicos, deban desplazarse, sea de forma regular o esporádica, serán reembolsados de los gastos ocasionados por dicho viaje, locomoción, alojamiento y manutención, conforme

a las normas, baremos y procedimientos establecidos en la Empresa a tal efecto.

Dichas normas, procedimientos y baremos serán comunicados a todos los empleados.

La compensación por gastos de viaje justificados, tendrá carácter no salarial.

CAPÍTULO V**Organización del tiempo****Art. 34. Jornada de trabajo.**

1. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. La jornada de trabajo se prestará semanalmente de lunes a viernes.

3. La jornada normal será de ocho horas diarias, salvo en período de verano y los viernes que será de siete horas.

4. No obstante, por razones objetivas de trabajo, tales como necesidades de producción, de mercado, acumulación de tareas o mantenimiento de una actividad dependiente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas, la Empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, pudiendo ésta llegar hasta un máximo de 10 horas diarias. La Empresa prevendrá a los trabajadores afectados y a los representantes legales del centro de trabajo, al menos con una semana de antelación a la introducción de la jornada irregular. La primera hora que sobrepase la jornada normal será compensada por tiempo igual, y las siguientes, si las hubiere, incrementadas en un 25%. La compensación se disfrutará de acuerdo con el N+1. En ningún caso podrá recurrirse a la jornada irregular en días no laborables.

5. El cómputo anual de la jornada de trabajo queda determinado individualmente para cada trabajador deduciendo de las horas previstas en los párrafos 2 y 3 de este artículo, las correspondientes a vacaciones y a los dos días festivos suplementarios según lo establecido en los artículos 36 y 37 de este Convenio.

Art. 35. Horario.

1. El personal desarrollará su trabajo en horario de mañana y tarde, siendo el mismo de:

Horario de lunes a jueves:

Entrada flexible de 08:30 a 09:00 horas.

Salida flexible de 17:30 a 18:30 horas.

Comida flexible de 13:15 a 15:00 (mínimo una hora, máximo una hora cuarenta y cinco minutos, el exceso de una hora se recuperará en el mismo día.

Realizándose un mínimo de 8 horas.

Horario de los viernes:

Entrada de 08.00 h. a 08:30 horas.

Salida de 15:00 h. a 15:30 horas.

Realizándose un mínimo de 7 horas.

Horario y período de la jornada intensiva:

a) Horario.

Entrada de 08:00 a 8:30 horas.

Salida de 15:00 a 15:30 horas.

Realizándose un mínimo de 7 horas.

B) Período:

Este período estará comprendido por: los últimos cinco días laborables del mes de junio, del 1 de julio al 31 de agosto y los cinco primeros días laborables del mes de septiembre.

2. Durante la jornada continua de verano y los viernes, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 15 minutos a tomar libremente entre las 10,30 y las 12,00 horas.

3. El centro de trabajo de Valdemoro mantendrá el horario que actualmente viene desarrollando.

4. Servicios a mantener los viernes:

Se establecerán servicios de guardia.

El tiempo extra trabajado se compensará cada hora con una hora y quince minutos.

Los servicios afectados son los siguientes:

Centros de pedidos.
Comunicación precios Red (sólo cuando sea necesario).
Crédito cliente.
C.A.U.
Y aquellos servicios que se pacten en Comisión Mixta.

Es responsabilidad del departamento acordar con RR. HH. la cobertura y horarios de dichos servicios.

Art. 36. *Calendario laboral.*

Anualmente, se elaborará por la Dirección de la Empresa el calendario laboral, que incluirá los días festivos oficiales que correspondan a cada centro o lugar efectivo de trabajo. Será expuesto en lugar visible en dichos centros.

Además, se añadirán a las fiestas laborales oficiales dos días festivos suplementarios, retribuidos y no recuperables.

Sus fechas de disfrute, a iniciativa del trabajador, deberán ser programadas con una antelación mínima de dos meses y, en todo caso, supeditadas a la aprobación del responsable jerárquico, de modo que queden cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no confirmación o no respuesta en 15 días, se entenderá aceptada la fecha solicitada.

Art. 37. *Vacaciones.*

Todo el personal dispondrá de 25 días laborables de vacaciones retribuidas y que se disfrutarán entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de cada año.

Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en tres períodos de los que al menos uno, de duración no inferior a dos semanas naturales, deberá disfrutarse obligatoriamente en el período comprendido entre el 15 de Junio y 15 de Septiembre. El máximo de tres períodos podrá superarse con autorización del N + 1 y del Director de Recursos Humanos.

Las fechas se establecerán de común acuerdo entre el trabajador y los responsables jerárquicos de la empresa, y se planificarán al menos dos meses antes del comienzo del disfrute y de modo que no perjudiquen al normal desarrollo de las actividades. En caso de no confirmación o no respuesta en 15 días, se entenderá aceptada la fecha solicitada.

En caso de desacuerdo se someterá a la Comisión Mixta.

En el año de comienzo de la relación laboral, el personal de nuevo ingreso disfrutará dentro del mismo, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda en función de los días trabajados durante el año.

Idéntico criterio se seguirá con los trabajadores que cesen en la empresa en el transcurso del año, si bien en este caso tendrán derecho a la compensación económica de la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas a la fecha de la baja.

Art. 38. *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:

Matrimonio propio: 15 días naturales.

Matrimonio de hijos, padres, hermanos del trabajador o de su cónyuge: 1 día.

Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días; o 4, si necesita hacer un desplazamiento al efecto.

En caso de enfermedad grave, hasta segundo grado de consanguinidad, adicionalmente, el empleado, podrá disfrutar de una licencia de 10 días complementarios, a su elección, sea con cargo a sus vacaciones, sea no retribuidos.

Traslado del domicilio habitual: 1 día.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por ley o convenio.

Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el trabajador o la trabajadora con derecho a disfrutar de dicha hora de ausencia podrá trabajar en régimen de jornada continua.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos, un tercio y, como máximo la mitad de la duración de aquélla. La disminución del salario será proporcional.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, tal como ha quedado fijada en el art. 34 del presente Convenio.

La Empresa no fomentará las horas extraordinarias y en ningún caso su número podrá ser superior a 80 al año, salvo lo previsto en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo de descanso equivalente, incrementado éste en un 25%.

La prestación de horas extraordinarias solo podrá hacerse con consentimiento expreso y escrito, previo a su realización, por parte de la Empresa y/o, a petición de ésta, con iguales requisitos. Serán obligatorias para el trabajador cuando concurren circunstancias tales como, necesidades de producción, de mercado, acumulación de tareas o mantenimiento de una actividad dependiente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas, apreciadas dichas circunstancias por la línea jerárquica.

Para los operarios de Valdemoro, las horas extraordinarias serán compensadas por el salario horario incrementado en un 65%.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Art. 40. *Complemento por enfermedad, accidente, o maternidad.*

1. El objeto de este beneficio social es completar las prestaciones de la Seguridad Social en caso de baja por maternidad o por Incapacidad Temporal causada por accidente o enfermedad.

2. En tales casos de baja, y durante la duración legal de la Incapacidad Temporal, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el total del Salario Base Personal y Complementos Salariales del trabajador afectado.

3. El trabajador deberá aportar las justificaciones oportunas. La Dirección de la Empresa se reserva el derecho a contrastar la situación de baja, y a suspender o extinguir el abono de este complemento en aquellos supuestos en que, a la vista de los informes, se produzca un abuso o uso inadecuado a la naturaleza de dicha baja.

Art. 41. *Seguros complementarios de vida y accidentes.*

La Dirección de la Empresa contratará, a sus expensas, dos seguros, uno de vida y otro de accidentes, acumulativos, a favor de sus trabajadores, con los riesgos e indemnizaciones en caso de siniestro que a continuación se indica:

Contingencias:

a) Seguro de vida:

Fallecimiento por cualquier causa:

Invalidez Absoluta y Permanente por cualquier causa:

Indemnización: tres veces el salario bruto anual, sin incluir bonus.

b) Seguro de accidentes:

Muerte por accidente:

Invalidez Permanente por accidente, sea Parcial (según baremo) sea Absoluta:

Indemnización: tres veces el salario bruto anual, sin incluir bonus. El importe mínimo será de 90.151,82 €.

Este seguro incluye el Infarto Laboral.

c) Seguro de accidentes de tráfico:

Indemnización: tres veces el salario bruto anual, sin incluir bonus.

Art. 42. Asistencia médica.

1. La Empresa, gestionará un seguro de asistencia médica para los empleados y sus familiares.
2. La adhesión a dicho seguro será voluntaria.
3. La empresa no asumirá otras funciones que las de gestión de los recibos, cuyo importe deducirá de las nóminas de los asegurados, y la comunicación a la compañía de seguros de las variaciones personales o familiares que se produzcan.

Art. 43. Ayuda comedor.

1. La empresa facilitará a cada empleado, en las condiciones que luego se indican, una ayuda para comida por medio de un vale restaurante de 6,50 € por día trabajado.
2. No habrá derecho a la misma en período de jornada continua (salvo si de hecho realiza jornada partida), ni cuando el trabajador se encuentre de vacaciones, de baja por enfermedad o maternidad, o en desplazamiento o comida por cuenta de la Empresa, ni cuando sea invitado por terceros por causa de su pertenencia a la misma.
3. La Empresa instrumentará el sistema y las modalidades de dicha ayuda, reservándose el derecho a controlar el correcto uso de la misma.
4. Todas las personas que realizan obligatoriamente servicios los viernes y durante la jornada intensiva percibirá el vale de comida incrementado en un 50%.

Art. 44. Fondo social.

1. Se establece la cantidad de 961.62 € por empleado para el año 2002 y se revisará anualmente según el IPC interanual entre septiembre del año n-2 y octubre del año n-1.
2. Con la citada cantidad el empleado podrá optar entre las siguientes alternativas:

Plan de Pensiones.
Seguro médico privado contratado por la empresa.
Combinación de ambas alternativas.

La elección deberá realizarse antes del 15 de Diciembre del año anterior. Las personas que opten por seguro médico deberán renunciar por escrito a las aportaciones correspondientes al Plan de Pensiones.

3. El Fondo Social (no destinado según opción del empleado a cubrir cuotas de seguro médico) irá destinado a establecer y dotar sistemas de ahorro, o sistemas de ahorro y jubilación en favor de los trabajadores; y será gestionado por la Comisión Mixta o por una comisión paritaria que aquella designe. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá oponerse al sistema, institución o utilización del fondo si aprecia alguna de las circunstancias siguientes:

Riesgo de incurrir en compromisos financieros o económicos que sobrepasen la dotación del Fondo, en el presente o en el futuro.

Deterioro de la cohesión y convivencia entre los trabajadores, entorpecimiento de la actividad laboral o perjuicio de la imagen de la Empresa.

3. Serán criterios básicos en la elección del sistema y ulterior gestión del Fondo:

Que sus ventajas y beneficios sean generalizados a todos los trabajadores de la empresa a la entrada en vigor del presente convenio; y para los que ingresen con posterioridad, cuando lleven un año de antigüedad.

Que los fondos aportados queden asignados individualmente a cada trabajador y no al colectivo como un todo.

Que la distribución o asignación de derechos individuales sea igualitaria y su modificación lineal.

Que se elijan modalidades llamadas de aportación, con exclusión de cualquier compromiso de las conocidas como de prestación definida.

Que la contratación se realice con entidades de reconocida solvencia y garantía, y se dé prioridad a la estabilidad y seguridad de las aportaciones.

Que, en lo posible, los fondos asignados individualmente puedan ser rescatados por el trabajador que se encuentre en ciertos supuestos.

Art. 45. Préstamos.

La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores, con necesidades objetivas, apreciadas éstas por la Dirección, un fondo para préstamos que alcanzará el importe máximo de 180.000 €.

Se regirá por los siguientes criterios:

El importe máximo de cada préstamo individual será de 6.000.€.

Se aplicará el interés legal del dinero vigente en cada momento y su coste se cargará al trabajador en la nómina de Diciembre o al mes siguiente del vencimiento del préstamo.

Tendrá derecho sólo el personal con una antigüedad mínima de dos años.

El préstamo será amortizado en mensualidades iguales durante un período de tres años. El trabajador no obstante podrá amortizarlo con anticipación.

El trabajador solo tendrá derecho a solicitar un nuevo préstamo transcurridos tres años de la amortización del préstamo anterior.

Los préstamos concedidos a los trabajadores para la adquisición de vehículos, necesarios para el desempeño de las funciones propias del puesto, no formarán parte de dicho fondo.

CAPÍTULO VII**Formación****Art. 46. Definición.**

Se entiende la formación profesional como un proceso continuo y planificado que, respondiendo a las necesidades de la Empresa y a sus posibilidades presupuestarias, tiene como fines:

La mejora de la productividad, competitividad y eficacia de la Empresa.

La adaptación del personal a sus respectivos puestos de trabajo y el reciclaje necesario para su correcto desempeño.

La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

El conocimiento y adaptación de los nuevos trabajadores a la Empresa y al entorno en el que desarrollan su actividad.

La cualificación y perfeccionamiento profesionales que capaciten a los trabajadores para su desarrollo profesional, a fin de favorecer la promoción interna, así como en su caso el logro de los Grados Retributivos de confirmación.

Art. 47. Principios.

1. La formación se configura como un derecho y un deber de los trabajadores.

2. La Empresa considera de la máxima importancia la formación como instrumento para el desarrollo profesional que potencia las posibilidades de promoción y ascensos.

3. La formación se considera a su vez, como una inversión que desarrolla el potencial del activo humano y revaloriza a la Empresa.

Art. 48. Procedimiento.

1. La Dirección de la Empresa elaborará anualmente los planes de formación, teniendo en cuenta:

Los objetivos generales de la Empresa.

Las necesidades de los diferentes Departamentos.

Las exigencias tecnológicas y de organización.

Las necesidades de los trabajadores, recogidas en las entrevistas individuales, siempre que sean acordes con los objetivos de la Empresa.

2. La formación queda integrada dentro de las funciones de la línea jerárquica, quien recogerá y precisará las necesidades formativas del personal a su cargo y canalizará su realización.

3. A estas necesidades se les dará prioridad según la importancia y urgencia de los objetivos de formación a alcanzar y de las posibilidades presupuestarias.

4. Las acciones de formación se organizarán conforme a criterios pedagógicos y otras condiciones (fechas, duración, horarios, etc.) que se estimen más eficaces para la consecución de los objetivos de formación.

5. Determinadas acciones del plan de formación podrán ser de carácter obligatorio, si la exigencia del puesto así lo aconsejara, a juicio de la Dirección de la Empresa y de acuerdo con el apartado siguiente.

6. La formación indispensable al puesto y exigida por la Empresa se impartirá gratuitamente y dentro del horario de trabajo y se organizará de forma tal que resulte compatible con el desempeño del puesto de trabajo.

7. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa concederá un crédito anual de diez horas para la realización de exámenes. El tiempo que exceda de este crédito horario deberá ser recuperado. En cualquier caso todos los permisos para la realización de exámenes deberán ser justificados.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. En caso de reducción de la jornada, la retribución será proporcional al tiempo trabajado.

8. La Empresa articulará los instrumentos necesarios que permitan evaluar y adecuar la formación y constatar el progreso de los participantes mediante la puesta en práctica de la formación recibida.

Art. 49. *Participación.*

La Dirección de la Empresa informará a la Comisión Integradora, con carácter previo a su aprobación, de los planes de formación, pudiendo ésta emitir propuestas.

CAPÍTULO VIII

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

Art. 50. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran de la mayor importancia, en el ámbito de las relaciones laborales, la seguridad, salud laboral y el medio ambiente como actividades ordenadas a la prevención y disminución de los riesgos y conducentes a lograr la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo y la defensa y respeto del medio ambiente.

2. Serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, así como las demás disposiciones legales aplicables.

3. Ninguna prioridad económica primará sobre la seguridad en el trabajo y el respeto por el medio ambiente, cuyos criterios establecidos por la ley tendrán prioridad tanto en el desarrollo de nuevos proyectos como en el lanzamiento de nuevos productos.

4. Cada trabajador, a todos los niveles, será consciente de su propia responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral y respeto por el medio ambiente, manteniéndose atento de manera permanente a los riesgos potenciales de accidentes, enfermedades y contaminaciones que puedan estar relacionados con su actividad, debiendo ponerlo en conocimiento de sus superiores y/o de los responsables de seguridad y salud laboral que la Empresa designe.

5. La voluntad permanente de progreso en materia de seguridad y medio ambiente, se pondrá de manifiesto a través de planes de acción que la Empresa diseñará a tal efecto. Se formará e informará al personal en aquellos aspectos que defina la ley.

6. La empresa proporcionará la información y formación necesarias en materia preventiva en función de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, en particular: riesgos para la seguridad y la salud, medidas y actividades de protección y prevención, medidas de emergencia.

7. Los trabajadores, de forma individual, tendrán derecho a conocer aquella información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de las pruebas y reconocimientos médicos que se les practiquen, así como de los posibles riesgos que pueda contraer por la práctica de su trabajo habitual.

Los estudios y reconocimientos médicos serán voluntarios, cuando así lo permita la legislación; el conocimiento de los resultados será en todo caso confidencial.

8. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional, declarada como tal por la Seguridad Social, u otro tipo de daño a la salud del trabajador derivada del trabajo, obligará a la adopción de las medidas posibles para evitar su repetición.

9. Las empleadas, cuando así se establezca por prescripción médica, tendrán la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo durante el embarazo, sin merma de su retribución, pudiendo volver a su puesto original o a otro similar a la finalización de dicho embarazo.

También será de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones del trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Art. 51. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. Se constituirá un Comité de Seguridad, y Salud para todas oficinas, de acuerdo con la legislación vigente, que actuará como órgano consultivo y de información. Dicho comité será paritario y estará compuesto por:

Tres Delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa.

2. Este Comité vigilará y desarrollará las funciones propias que contemple la legislación vigente en cada momento.

3. Respetando las competencias del Comité anterior, la Dirección de la empresa, como responsable de esta materia, se reserva el derecho de organizar otro u otros comités que asuman funciones asesoras o ejecutivas relativas a Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, en particular, un Servicio de Prevención Mancomunado.

CAPÍTULO IX

Representación colectiva

Art. 52. *Representantes legales del personal.*

1. La representación colectiva de los trabajadores para cada centro de trabajo se realizará a través de los órganos de representación en la Empresa, Comités de Empresa y Delegados de Personal, regulados a tal fin en el Título II, Capítulo I del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante lo anterior, por el presente convenio se decide crear una Comisión Integradora como órgano de representación de la totalidad de los trabajadores y centros de trabajo de las Empresas.

Las funciones de esta Comisión serán:

Dotarse de su propio reglamento de funcionamiento.

Representar a la plantilla en aquellos temas que excedan del ámbito propio del centro de trabajo.

Constituirse, junto con los representantes designados por la Dirección de la Empresa, en la Comisión Mixta regulada en el presente Convenio.

Elegir a los miembros que correspondan a la representación de los trabajadores en todos los Comités, Comisiones o cualesquiera otros órganos creados por este Convenio o por la propia Comisión Integradora, manteniendo, en todo caso, la proporcionalidad existente en la misma en cuanto a la representación de cada centro de trabajo.

Elegir de entre sus miembros a un Presidente-Portavoz que moderará las reuniones, así como a un Secretario que levantará acta de las mismas y que será responsable de la custodia de la documentación.

Cualesquiera otras otorgadas a la Comisión Integradora en este Convenio.

Para ejercer estas funciones los miembros de la Comisión Integradora disfrutará del tiempo necesario con un máximo de 20 horas mensuales, sin perjuicio de las que les correspondan como representantes de sus respectivos centros de trabajo. Será necesario comunicarlo a los respectivos superiores jerárquicos y a Recursos Humanos con la mayor antelación posible.

La Comisión Integradora estará formada por siete miembros, los cuales serán designados de la siguiente forma:

Tres miembros elegidos entre los representantes del personal del Centro de Trabajo Madrid-capital.

Un Delegado de Personal del centro de trabajo de Madrid-Valdemoro.
Dos miembros elegidos entre los Delegados de Personal del Centro de Trabajo de Barcelona.

El Delegado de Personal del Centro de Trabajo de Valencia.

Los representantes del personal del centro de Trabajo de Madrid elegirán de entre sus miembros los tres que formarán parte, con carácter permanente, de la Comisión Integradora.

3. Ambas partes manifiestan la importancia que en la consecución de los objetivos previstos por la Empresa tiene la armonía y el buen clima laboral.

La empresa facilitará a los empleados que ostenten la condición de representantes del personal en cualquiera de sus órganos, los medios necesarios previstos en la ley para el correcto ejercicio de sus funciones. Deberán informar con la máxima antelación posible a la Dirección de Recursos Humanos y a sus responsables jerárquicos cuando requieran ausentarse de su puesto de trabajo.

Art. 53. *Competencias, capacidad y sigilo profesional.*

Las competencias, capacidad y sigilo profesional de la Comisión Integradora, y del resto de los Representantes del Personal de los respectivos Centros de Trabajo, serán las que la legislación vigente, actual o futura, establezcan para los Comités de Empresa.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Art. 54. *Faltas. Graduación.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa a causa del incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales establecidos en las disposiciones legales y en este convenio, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en este Capítulo.

2. Las faltas cometidas por el trabajador se clasifican, según su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves y muy graves.

A. Faltas leves.

Serán consideradas leves las acciones u omisiones siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes, si el retraso es de hasta treinta minutos.

b) Faltar al trabajo un día sin justificación.

c) Los actos que, directa o indirectamente, supongan una violación del deber de lealtad y cooperación que, con respecto a la Empresa, incumbe a todo empleado.

d) La inobservancia de las normas elementales de educación, tanto respecto a la Empresa como a los jefes, compañeros, colaboradores y clientes.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo. Si dicho abandono implicara riesgo de perjuicio grave a la empresa o constituyera quebranto de la disciplina, podrá ser considerada la falta como grave o muy grave.

f) La negligente ejecución o retraso en el cumplimiento de las órdenes recibidas o trabajos encomendados, cuando de ello no se derive perjuicio para el servicio o para la empresa.

g) La complicidad o encubrimiento reiterados de faltas leves, y en cualquier caso de faltas graves.

B. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes, si el retraso es de hasta treinta minutos.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo, si se produjera dos veces en dos meses.

c) No comunicar con puntualidad los cambios personales o familiares que afecten a la Seguridad Social, a la Hacienda Pública, o puedan tener repercusión económica para la Empresa.

d) Solicitar u obtener permisos en base a causa falsa o inexistente, así como suplantar la presencia de otro compañero.

e) La violación de los secretos o de la obligada reserva, a que por las características de su función está obligado el Trabajador, cuando no se produzca perjuicio para la Empresa.

f) La desobediencia a los superiores en materia relacionada con el puesto de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ello se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá calificarse de muy grave.

g) La imprudencia en el trabajo que infrinja las normas de seguridad, higiene y medio ambiente.

h) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte al buen desempeño del mismo.

i) Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para usos propios instrumentos o materiales de la empresa.

j) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior aun cuando sea por breve tiempo, si dicho abandono implica riesgo de perjuicio grave a la Empresa o constituye quebranto de la disciplina.

k) La complicidad o encubrimiento reiterados de faltas graves, y en cualquier caso de faltas muy graves.

l) La reiterada comisión de faltas leves, entendiéndose que hay reiteración cuando el autor haya sufrido dos o más sanciones por faltas leves en los tres meses anteriores.

C. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las acciones u omisiones siguientes:

a) Más de quince faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o treinta durante un año, si el retraso es de hasta treinta minutos.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo si se produjera tres o más veces en el transcurso de dos meses.

c) Cuando el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin notificación al inmediato superior, aún cuando sea por breve tiempo, y cuando la desobediencia a los superiores en materia relacionada con el puesto de trabajo, impliquen riesgo de perjuicio grave a la Empresa o constituyan quebranto de la disciplina.

d) El fraude, deslealtad, desobediencia o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus trabajadores o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en instrumentos, materiales, documentos, instalaciones o cualquier otra propiedad de la Empresa.

f) La embriaguez reiterada en el centro de trabajo, así como introducir o ingerir cualquier tipo de droga en los locales de trabajo y sus anexos.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados o revelar datos de reserva obligada.

i) Ordenar o ejecutar tareas infringiendo los procedimientos o instrucciones escritas cuando de ello se derive riesgo grave para las personas o instalaciones.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto o consideración a los superiores, compañeros, colaboradores y sus familias, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.

k) Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

l) La dedicación a actividades que impliquen competencia a la Empresa o colaboren a dicha competencia.

m) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia.

n) La complicidad o encubrimiento reiterado de faltas muy graves.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los nueve meses siguientes de haber sido sancionado por la anterior.

Art. 55. *Sanciones.*

1. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entenderán sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

2. Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la Empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

a) Faltas Leves:

Amonestación privada verbal.

Amonestación privada por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no superior a dos días.

b) Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a quince días.

c) Faltas Muy Graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un tiempo no superior a sesenta días.

Despido disciplinario, en los supuestos en que la falta se califique en grado máximo.

Art. 56. *Procedimiento.*

1. Corresponderá a la Dirección de la Empresa la imposición de sanciones.

2. La sanción de las faltas requerirá siempre la comunicación escrita al empleado y, además, si se trata de faltas graves o muy graves, a la representación legal de los trabajadores. En todos los casos se hará constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. Contra las sanciones que se impongan, el empleado podrá recurrir ante el Juzgado de lo Social, previo intento de conciliación ante el órgano competente.

4. La sanción de faltas muy graves requerirá la previa instrucción de un procedimiento contradictorio sumario, con audiencia del trabajador afectado y de la representación legal de los trabajadores, teniendo ésta última quince días naturales para emitir informe previo a la imposición de la sanción.

5. Durante la substanciación del expediente disciplinario aludido en el apartado anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo.

6. Tratándose de representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto por la ley.

Art. 57. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO XI

Seguimiento del Convenio y solución de conflictosArt. 58. *Comisión Mixta.*

1. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta con las funciones que se especifican a continuación:

- a) Vigilancia, seguimiento y supervisión del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- c) Mediación y arbitraje, previo acuerdo de las partes, en cuantas cuestiones o conflictos, todos ellos de interés colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio, o se deriven de lo estipulado en el mismo.

2. Esta comisión estará formada por cinco representantes de la Dirección de la Empresa y los siete miembros de la Comisión Integradora. No se elegirá Presidente, y el Secretario que se elija será una persona ajena a ambas representaciones y no tendrá voto.

3. La Comisión Mixta se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, por mayoría de entre sus componentes. Ambas partes de mutuo acuerdo, fijarán fecha, lugar y hora de la reunión, debiendo celebrarse dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha fijada. De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

Será competencia de la misma regular su propio funcionamiento.

4. Las funciones encomendadas a la Comisión Mixta se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral y/o a la Administración corresponda en su caso.

5. La Comisión Mixta resolverá los temas en el menor plazo de tiempo posible. Publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del convenio.

6. Los acuerdos se tomarán por unanimidad de ambas representaciones y por mayoría dentro de cada representación.

Art. 59. *Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.*

1. Los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos colectivos son:

Interpretación.
Mediación.
Arbitraje.

2. La representación legal de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo sin haber optado antes a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos y sin que haya habido un pronunciamiento sobre los mismos, o hayan transcurrido cuarenta días naturales desde la celebración de la primera reunión de la Comisión Mixta para conocer del tema.

A. Interpretación:

Corresponderá a la Comisión Mixta la interpretación de los preceptos del presente convenio en cuantas cuestiones o conflictos puedan suscitarse por la aplicación de dichos preceptos. Se establece el plazo de 20 días para su interpretación y comunicación a las partes interesadas.

B. Mediación:

El Mediador será designado por las partes, pudiendo recaer su nombramiento en la Comisión Mixta. El procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida salvo la obligación de formalizar la avenencia que, en su caso, se alcance, y la de respetar un plazo para su resolución no superior a 40 días, salvo que se den circunstancias excepcionales apreciadas por el Mediador.

Las cuestiones que se promuevan al Mediador adoptarán la forma escrita y su contenido ser el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo constar obligatoriamente de:

Nombre del Mediador.
Exposición sucinta y concreta del asunto.
Razones y fundamentos que, en su opinión, asisten a los proponentes.
Propuestas o peticiones concretas que se formulen al Mediador.

El Mediador podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a los proponente que no podrá exceder de diez días hábiles.

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

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo de 15 días previsto en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

C. Arbitraje:

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto podrán acordar voluntariamente, encomendar a un Árbitro la solución de sus divergencias, aceptando de antemano el laudo arbitral. La Comisión Mixta podrá ser designada como Árbitro.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, debiendo contener, al menos los siguientes términos:

Nombre del Árbitro.
Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictaminarlo.
Dicho plazo no podrá exceder de 50 días salvo que el Árbitro aprecie circunstancias excepcionales.
Fecha y firma de las partes.

Se hará llegar copia del compromiso arbitral, si procede, a las autoridades laborales competentes a los efectos de constancia y publicidad.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje. El Árbitro podrá recabar por vía de ampliación, cuanta documentación o información estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo a los proponentes que no podrá exceder de diez días hábiles.

El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El Árbitro podrá pedir el auxilio de expertos si así lo estimase.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, teniendo la misma eficacia que lo pactado en convenio. Dicha resolución será comunicada a las partes y a la autoridad laboral competente a los mismos efectos de constancia y publicidad

Disposición transitoria primera.

No obstante lo establecido en el art. 3 sobre entrada en vigor, y dado que este es el primer Convenio Colectivo de TOTALFINAELF, es necesario establecer las siguientes excepciones a la regla general prevista:

1. Modificación de la estructura salarial: Para el personal proveniente de Fina Ibérica, S.A. y Elf Oil España, S.A. se aplicarán los nuevos criterios. En aquellos casos en los que la conversión de salarios no hubiese alcanzado el importe de 1.081,82. € en concepto de Plus Transporte, este se irá formando con los futuros incrementos.

2. Estructura salarial-2003: Con el fin de regularizar las situaciones actuales de salarios, de las compañías afectas a este Convenio debido a las fusiones, se acuerda ajustar la estructura salarial para el año-2003, de la siguiente forma: 95 % salario base personal y 5 % complemento salarial, en aquellos casos en que el complemento salarial supere el 5 % al 31/12/2002.

3. Grupos Profesionales: para el personal proveniente de Fina Ibérica S.A. y Elf Oil España S.A. la empresa comunicará a cada uno de los empleados su adscripción al Grupo Profesional correspondiente, quedarán derogadas cualesquiera clasificaciones existentes con anterioridad.

4. Salarios mínimos de convenio: no serán de aplicación al personal comercial proveniente de Fina Ibérica, S.A. y Elf Oil España S.A. hasta tanto en cuanto su estructura salarial pase a una proporción de 80 % fijo 20 % variable.

ANEXO I

Art. 24

Niveles Salariales Mínimos de Convenio

ANEXO I

Año 2003

Nivel salarial	S.B.P. Anual bruto — €
A	9.554,76
B	11.506,14
C	12.991,69
D	14.553,09
E	16.412,62
F	18.537,56
G	20.937,62
H	23.648,42
I	26.710,18
J	30.168,35
K	34.074,24
L	38.485,83
M	43.468,60

ANEXO II

Art. 24

Tabla de Grados Retribuidos por Grupo

Grupo profesional	Gr. retr. inicial	Gr. retr. básico	Gr. Retr. confirmados	
			Desde	Hasta
5	a	b	c	f
4	c	d	e	h
3	e	f	g	j
2	g	h	i	l
1	i	j	k	m

13265 RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo retributivo para el año 2003, correspondiente a la Comunidad Autónoma de Madrid, remitido por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, dando cumplimiento al anexo III del citado Convenio.

Visto el texto del acuerdo retributivo para el año 2003 correspondiente a la Comunidad Autónoma de Madrid remitido por la Comisión Paritaria del VII Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil, dando cumplimiento al anexo III del citado Convenio (Código de Convenio n.º 9905615), que fue suscrito el día 21 de mayo de 2003, de una parte, por E y G-Madrid y FACEPM, en representación de las empresas del Sector, y, de otra, por FSIE-Madrid, USO-Madrid, FETE-UGT Madrid y FE de CC.OO.-Madrid, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo 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, 13 de junio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

Acuerdo retributivo para el año 2003 de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de la Enseñanza Concertada de la Comunidad de Madrid

Con el objetivo de dar cumplimiento al anexo III del VII Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, las personas reseñadas a continuación en nombre y representación de sus respectivas organizaciones:

E y G Madrid, don José Mateo Caneda.

FACEPM, don Germán Vecino Bravo.

FSIE-Madrid, don José María Rodríguez Rodríguez.

FE USO-Madrid, doña Concepción Iniesta García.

FETE UGT-Madrid, don José María Martínez Martínez.

FE CC.OO.-Madrid, don Ángel Castiblanque Saiz.

MANIFIESTAN

1. Que en cumplimiento de lo previsto en el «Acuerdo de mejora de la Calidad del Sistema Educativo de la Comunidad de Madrid», suscrito el día 19 de enero de 1999, en concordancia con el mandato legal contenido en el artículo 49.4 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación (LODE), y el artículo 76, n.º 4, de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, se procedió el día 3 de diciembre de 1999 a la firma del «Acuerdo de Equiparación Retributiva del Profesorado de la Enseñanza Concertada con el Profesorado de la Enseñanza Pública» de la Comunidad de Madrid.

2. En la disposición final de dicho Acuerdo de equiparación retributiva se establece que durante los años de vigencia del mismo y antes de la fecha en que deben entregarse a la Consejería de Presidencia y Hacienda los presupuestos destinados a financiar la enseñanza concertada deberá fijarse por la Consejería de Educación y las organizaciones representativas de la Enseñanza Concertada el importe concreto del incremento del complemento retributivo en el año correspondiente.

En consecuencia con lo anterior y al objeto de dar cumplimiento para el ejercicio económico 2003 a lo establecido en la disposición final citada del Acuerdo, acuerdan:

1. La cuantía del complemento retributivo de la Comunidad de Madrid para 2003 será para cada categoría profesional la que se indica a continuación: