

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13599 *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Móstoles Industrial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Móstoles Industrial (Código de Convenio n.º 9003722) que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2004, 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 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de julio de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO DE EMPRESA MÓSTOLES INDUSTRIAL, S. A., DE APLICACIÓN PARA LOS AÑOS 2003 A 2007 AMBOS INCLUSIVE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en la Factoría de Móstoles, y afectarán a las Delegaciones del Territorio Nacional (queda excluido expresamente de este Convenio el personal de tiendas al detall propias).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el anterior Convenio, es decir, el 1.º de Enero de 2003.

La duración será de cinco años, es decir, hasta el 31 de Diciembre del año 2007.

Atendiendo a que la vigencia temporal del Convenio marco de la Madera concluye el 31 de Diciembre de 2006, ambas partes acuerdan que, en el supuesto caso de que para el 2007 se fijase por el mismo una jornada anual inferior a la en este Convenio establecida, que impidiera por la razón que fuere el cumplimiento de la prevista en este Convenio para dicho año, en razón al principio de vinculación a la totalidad, automáticamente quedarían sin efecto todos los demás acuerdos recogidos en el Convenio con vigencia en el referido año 2007.

En el caso anterior, ambas partes se dispensan mutuamente del cumplimiento de la obligación de denuncia del Convenio ante la Autoridad Laboral con la antelación prevista en el artículo cuatro.

Producida la situación expuesta, de pérdida de vigencia del Convenio para el último año, ambas partes se obligan a iniciar de inmediato las negociaciones tendentes a la consecución de un acuerdo para dicho año.

Artículo 4. *Prórroga.*

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Dirección de la Empresa, o de la Representación Social.

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio y sin atender a la casuística establecida respecto del 2007 en el artículo 3, se acordasen por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia si las condiciones establecidas legalmente superan, en cómputo global anual, a las que fija el presente Convenio también en cómputo global anual, conforme a lo establecido en los artículos 3.3 y 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Para la valoración de estos cálculos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la Empresa.

Artículo 7. *Garantías personales.*

En caso de que exista algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores a quienes afecte. La Dirección de la Empresa notificará anualmente a todos aquellos trabajadores que ostenten condiciones económicas distintas a las fijada en el Convenio, la cuantía de las mismas a través de carta personalizada.

CAPÍTULO II

Clasificación profesionalArtículo 8. *Grupos y categorías profesionales.*

Atendiendo a que al momento de la firma del presente Convenio, no existe ninguna regulación sectorial de las categorías o grupos profesionales, se conviene expresamente que hasta tanto no exista dicha regulación, resultará de aplicación lo dispuesto respecto a esta materia en la Ordenanza Laboral de la Madera aprobada por Orden de 28 de Julio de 1.969, que aunque oficialmente derogada, continuará vigente a estos efectos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Delegado.—Es el empleado que estando al frente de una Delegación Comercial, ejerce dentro del ámbito de su correspondiente apoderamiento, funciones propias de la Empresa.

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

Coordinador de montaje.—Es el empleado que con independencia de la categoría laboral que ostente, realiza la función de supervisar los trabajos de instalación de mobiliario y equipamientos de carpintería tales como puertas de paso, revestimiento de armarios, etc. en los locales o instalaciones indicados por los clientes, imparte directrices a los montadores y atiende a las cuestiones pertinentes facilitadas por la propiedad, canalizándolas a los departamentos o secciones de la Empresa para su exacta cumplimentación. Percibirá los emolumentos específicos que se encuentren determinados para esta función mientras realice estos trabajos de supervisión y canalización de cuestiones dimanantes de la propiedad.

Coordinador de Almacén.—Es el operario que teniendo como misión principal, entre otras, la ejecución directa de tareas de recepción, revisión, almacenamiento y surtido de los artículos clasificados por referencias,

dirige y vigila además en aquellos almacenes que por su entidad no requieran la existencia de Jefe de Almacén o de Taller, los trabajos del personal adscrito al mismo, ejerciendo sobre ellos funciones de mando. Con independencia del salario que por su categoría profesional corresponda al operario, percibirá en tanto en cuanto realice de una forma efectiva esta función de dirección y vigilancia de la actividad en el Almacén como complemento salarial en concepto de Plus de Coordinación la cantidad de 9,72 euros por día efectivamente trabajado (valor para 2003).

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

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

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

Programador.—Es el Técnico que con los conocimientos necesarios del proyecto para la construcción de programas y de las herramientas que lo faciliten, desarrolla tareas de codificación y revisión, desarrollando pruebas de los programas, atendiendo y solucionando las incidencias que puedan surgir durante el periodo de utilización de los mismos, elaborando la documentación técnica necesaria y cuantas funciones complementarias a las expuestas sean precisas.

Ayudante Programador.—Es el técnico que con conocimientos suficiente sobre sistemas de información y lenguajes de programación, se encarga de codificar, revisar y probar programas informáticos, resolver las incidencias que surjan durante las pruebas de los programas o durante la conversión de datos, detectando anomalías en el funcionamiento de los programas, y procediendo a su resolución, así como la realización de cuantas funciones complementarias o accesorias a todo lo expuesto resulten precisas.

Técnico de Sistemas.—Es el técnico que disponiendo de una amplia formación informática tanto teórica como práctica sobre el funcionamiento de cualquier equipo, aplicación, método o procedimiento de trabajo, se responsabiliza de supervisar las tareas de los técnicos de mantenimiento, realizando la instalación y el ajuste de equipos, y aplicaciones complejas, así como resolviendo las incidencias o problemas que se planteen por los usuarios. Colabora en la elaboración de las estrategias de seguridad, integridad, rendimiento y soporte a proyectos, y participa además en la mejora de la infraestructura informática de la Empresa.

Técnico Informático.—Es el técnico que disponiendo de formación práctica sobre el funcionamiento de equipos, métodos o procedimientos de trabajo, se responsabiliza de la supervisión de las tareas realizadas por los instaladores, realización de las tareas rutinarias de corrección de problemas complejos, gestión de compras de equipamiento y de las peticiones de usuario respecto a cambios de equipos informáticos o instalación de nuevos equipos, así como cuantas otras funciones complementarias o accesorias a las expuestas resulten precisas.

Instalador.—Es el técnico que disponiendo de conocimientos generales de equipos informáticos y de sus aplicaciones, se encarga de la instalación y puesta en funcionamiento de los equipos y de las aplicaciones, realizando las tareas habituales de corrección o ajuste tanto de equipos como de aplicaciones atendiendo además a los usuarios en todos los aspectos relacionados con las tareas expuestas precedentemente.

Jefe de Proyecto.—El colaborador que realice esta función, en base a su preparación en gestión de grupos humanos y administración de proyectos, deberá desarrollar además de las funciones inherentes a la categoría profesional en la que se encuentre encuadrado, las propias de la organización y control permanente del proyecto que le sea encomendado, desarrollando planes de trabajo y elaborando informes periódicos de avance, estableciendo una comunicación efectiva con los usuarios, supervisando la comunicación entre éstos y el equipo de trabajo que coordine e identificando problemas, aportando soluciones y recomendaciones respecto de acciones futuras a seguir. Percibirá los emolumentos específicos que se determinen para esta función, exclusivamente mientras tenga asignado un proyecto, y desarrolle respecto del mismo, las funciones directrices expuestas.

Jefe de Equipo.—Es el operario que además de realizar las labores profesionales correspondientes a un Oficial de 1.ª de oficio, disponiendo

de conocimientos suficientes en gestión y conducción de grupos de trabajo, coordina y supervisa las funciones de un conjunto de operarios, impartiendo las instrucciones necesarias para la correcta ejecución de los trabajos y supervisando que los mismos se lleven a efecto de manera correcta. Por consecuencia, únicamente percibirá los emolumentos que se determinen para esta función, cuando efectivamente realice estos trabajos de coordinación y supervisión.

Analista Funcional.—Es quien teniendo conocimientos especializados en construcción de programas y formación suficiente sobre metodología de desarrollo y herramientas de programación, se responsabiliza de obtener información del usuario en colaboración con el analista funcional, para la definición de módulos del sistema, colaborando con este último en el diseño de modelos y elaboración de la documentación técnica pertinente. Analiza y resuelve problemas complejos de programación y supervisa las tareas que realizan los programadores y ayudantes de programación, efectuando asimismo cuantas otras tareas complementarias o accesorias a las expuestas resulten necesarias.

Analista Programador.—Es quien teniendo conocimientos especializados en construcción de programas y formación suficiente sobre metodología de desarrollo y herramientas de programación, se responsabiliza de obtener información del usuario en colaboración con el analista funcional, para la definición de módulos del sistema, colaborando con este último en el diseño de modelos y elaboración de la documentación técnica pertinente. Analiza y resuelve problemas complejos de programación y supervisa las tareas que realizan los programadores y ayudantes de programación, efectuando asimismo cuantas otras tareas complementarias o accesorias a las expuestas resulten necesarias.

Analista de Sistemas.—Es quien teniendo conocimientos amplios de informática, sistemas de información y metodología, se responsabiliza de establecer estrategias de comunicación, seguridad y soporte a usuarios, colaborar con otras áreas del negocio en la ejecución de proyectos, elaborando propuestas y ofertas de carácter técnico, desarrollando asimismo cuantas tareas complementarias o accesorias a las expuestas resulten precisas.

Oficial de Tercera.—Es el operario que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el Grado de Oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, lo acredita en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación que necesariamente deberá realizar en la Empresa para conseguir la categoría que le permita realizar las labores que por su conocimiento, iniciativa y responsabilidad le corresponden.

Calcedor.—Es el empleado que limita sus actividades a copiar los dibujos preparados por otros profesionales, así como a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, utilizando para ello además de la técnica tradicional del dibujo, los modernos medios informáticos existentes.

Técnico de Mantenimiento de 1.ª.—Es el operario que con la preparación y conocimientos a nivel de los que se puedan adquirir en los Centros de Formación Profesional en oficios relacionados con la actividad, que en orden al mantenimiento de instalaciones fabriles y administrativas se desarrollan en una planta industrial, ostenta un grado de experiencia y conocimientos de la instalación que le permiten realizar cualquier tipo de trabajo en la misma, por complejo que éste resulte.

Técnico de Mantenimiento de 2.ª.—Es el operario que con la preparación y conocimientos a nivel de los que se puedan adquirir en los Centros de Formación Profesional en oficios relacionados con la actividad, que en orden al mantenimiento de instalaciones fabriles y administrativas se desarrollan en una planta industrial.

Las partes asumen el compromiso de que, cuando se apruebe la regulación de Grupos Profesionales para la Industria de la Madera negociado a nivel general por los interlocutores sociales, estudiar conjuntamente mediante una Comisión Mixta que se constituirá al efecto, la procedencia de o bien, incorporar esta regulación sectorial sin variación alguna, o bien establecer determinadas peculiaridades específicas en esta regulación que afecten a nuestra Empresa.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

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

CAPÍTULO III

Ingresos y ascensos

Artículo 10. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores afectados por el presente Convenio se ajustará en cada momento a las normas legales y reglamentarias vigentes

en cada supuesto de contratación, siempre y cuando esta normativa no se contradiga con lo dispuesto en el presente Convenio.

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

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

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

Personal no cualificado, entendiendo como tales, peones y especialistas: veinte días.

Personal de oficio y auxiliar administrativo: un mes.

Técnicos de Grado Medio o sin titulación, y personal administrativo cualificado: dos meses.

Personal Titulado Superior: seis meses.

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

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

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

Artículo 12. *Cambios de categoría.*

Todo aquel trabajador que, en el transcurso de la duración de este Convenio, experimente un ascenso de categoría, pasará a cobrar el mínimo establecido para la nueva categoría. A estos efectos, se acuerda que con el fin de normalizar la presentación de solicitudes al efecto, éstas se entregarán agrupadamente una vez al año durante el mes de Octubre. Se resolverán por la Dirección lo más pronto posible a lo largo del año siguiente, teniendo sin embargo efecto económico, con independencia de la fecha en que se hayan resuelto, a partir del 1 de Enero del año en que se haya producido la resolución de la Empresa.

Artículo 13. *Promoción del personal.*

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

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

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

En la calificación de las pruebas, estará presente una representación de los Trabajadores elegida por el Comité de Empresa.

La calificación de las pruebas se efectuará por una comisión de valoración integrada por tres personas cualificadas.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Formación

Artículo 14. *Planes formativos.*

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

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

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

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

En tanto dure el proceso de formación y adaptación al nuevo puesto, que no podrá ser superior a quince días laborables, el operario percibirá el plus de efectividad que le correspondiera en base a su actividad en el puesto anterior.

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

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

Artículo 15. *Tiempos empleados en formación continua.*

a) Para aquellos trabajadores que planteen a la Empresa su asistencia a acciones formativas presenciales relacionadas con su profesión y actividad tanto impartidas directamente por el Departamento de Formación de la Empresa, como externamente, el 50% de las horas que precisen para este fin, serán a cargo de la empresa, no suponiendo en ningún caso más de treinta horas anuales por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas. En todo caso, será necesario acreditar ante la Empresa la asistencia a la actividad formativa desarrollada.

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

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

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

CAPÍTULO V

Modalidades de contratación

Artículo 16. *Contrato formativo.*

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

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

Atendiendo a las peculiaridades del oficio a desarrollar, que entraña actividades complejas que suponen un dilatado período de aprendizaje, y en base a lo recogido en el Convenio Sectorial de referencia, la duración máxima del contrato que se fija con carácter general es de tres años, salvo en el caso de los colectivos a los que se hará referencia en el párrafo siguiente, siendo la edad del trabajador con un contrato de estas características con carácter general, no superior a veintiún años. El límite máxi-

mo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo.

Como ya ha quedado previamente expresado, en el caso de estos colectivos, la duración máxima del contrato será de dos años.

No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogarse hasta tres veces por periodos como mínimo de seis meses. Este contrato se realizará siempre a tiempo completo.

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

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

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

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

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

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/95, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

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

a) Trabajos de reparación o renovación de instalaciones.

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

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

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

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de Marzo y en el Convenio Sectorial de referencia, se fija que la duración máxima de los contratos eventuales, por circunstancias de la producción, podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de dieciséis meses.

2. Estos contratos podrán ser objeto de prórroga una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

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

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

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

Artículo 19. *Contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación.*

Mediante acuerdo entre Empresa y trabajador, éste podrá jubilarse a la edad de 64 años, y la Empresa tendrá la obligación de contratar

a un trabajador que lo sustituye al objeto de que el primero pueda acogerse a los beneficios establecidos en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, o la norma que pudiera sustituirle.

Asimismo, y atendiendo a la política legislativa mediante la cual se viene propiciando el alargamiento de la vida laboral, se acuerda igualmente la posibilidad de incorporar a la plantilla personas cualquiera que sea su edad, las cuales encontrándose ya jubiladas, concierten con la Empresa un contrato a tiempo parcial dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo dispuesto en la Ley 35/2002 de 12 de Julio y en el Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre.

No siendo posible por consecuencia de la doctrina del Tribunal Supremo manifestada en la reciente Sentencia de 9 de Marzo de 2004, la fijación por Convenio de una edad máxima para trabajar, se acuerda que una vez promulgada una norma con rango legal suficiente que permita regular paccionadamente esta cuestión, en las condiciones que la misma disponga, y sin perjuicio del posterior control de legalidad que efectúe la autoridad laboral, quedará incorporado a este Convenio que la edad máxima para trabajar será la de 65 años, siempre que se pase a la situación de jubilado.

Artículo 20. *Empresas de trabajo temporal.*

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

El contrato de puesta a disposición se formulará por escrito, y se informará a la representación de los trabajadores sobre cada contrato y de los motivos de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

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

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Jornada y calendario laboral.*

La jornada laboral ordinaria de trabajo se establece en base a 40 horas semanales, equivalentes en cómputo anual a 1.826 horas 27 minutos de trabajo efectivo. Este cómputo se ha realizado, considerando seis días laborables por cada semana.

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

Para 2003, la jornada se fija en 1.772 horas.

Para 2004, la jornada se fija en 1.768 horas.

Para 2005, la jornada se fija en 1.764 horas.

Para 2006, la jornada se fija en 1.760 horas.

Para 2007, la jornada se fija en 1.760 horas.

Las jornadas anuales pactadas, se desarrollarán a lo largo de 223 días laborables en cada uno de los años de vigencia del Convenio, con independencia de lo establecido para el año 2004 en la Disposición Adicional última.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34-2 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 de este Convenio, se establece un régimen de distribución irregular de la jornada, de forma tal que durante cada uno de los cinco años de vigencia del Convenio Colectivo, es decir 2.003, 2.004, 2.005, 2.006 y 2.007, se realizarán el total de horas de jornada ordinaria reseñado en el párrafo anterior.

Durante cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, y una vez conocidas las fiestas oficiales, se elaborará un Calendario Laboral con sujeción al número de horas de trabajo efectivo reseñado anteriormente, exponiéndose un ejemplar del mismo en los Tablones de Anuncios de la Empresa.

Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio, serán de 30 días naturales al año, disfrutándose 3 semanas (21 días naturales), en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones estivales, los cuales se desarrollarán desde la última semana de Junio, hasta la segunda-tercera de Septiembre, y los nueve días restantes, añadidos a las fiestas de Semana Santa y a las navideñas, confeccionándose el Calendario Laboral para cada uno de los años de vigencia del Convenio con sujeción a estas condiciones.

En el Calendario Laboral realizado para 2.003, se contempla como jornada diaria de referencia la de 477 minutos diarios de trabajo efectivo, fijándose como horarios de referencia los que se establecen a continuación:

1.º turno. Grupo 1:

1.º período: Entrada : 7 horas 40 minutos. Salida : 11 horas 35 minutos.

2.º período: Entrada : 12 horas 00 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 2:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 11 horas 45 minutos.

2.º período: Entrada: 12 horas 10 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 3:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 11 horas 55 minutos.

2.º período: Entrada: 12 horas 20 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 4:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 12 horas 15 minutos.

2.º período: Entrada: 12 horas 40 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 5:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 12 horas 25 minutos.

2.º período: Entrada: 12 horas 50 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 6:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 12 horas 35 minutos.

2.º período: Entrada: 13 horas 00 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 7:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 12 horas 45 minutos.

2.º período: Entrada: 13 horas 10 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

1.º turno. Grupo 8:

1.º período: Entrada: 7 horas 40 minutos. Salida: 12 horas 45 minutos.

2.º período: Entrada: 13 horas 10 minutos. Salida: 16 horas 01 minutos.

2.º turno. Grupo 1:

1.º período: Entrada: 16 horas 01 minutos. Salida: 21 horas 30 minutos.

2.º período: Entrada: 21 horas 55 minutos. Salida: 00 horas 22 minutos.

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

2.º turno. Grupo 2:

1.º período: Entrada: 15 horas 40 minutos. Salida: 21 horas 30 minutos.

2.º período: Entrada: 21 horas 55 minutos. Salida: 00 horas 01 minutos.

3.º turno:

1.º período: Entrada: 00 horas 00 minutos. Salida: 04 horas 00 minutos.

2.º período: Entrada: 04 horas 25 minutos. Salida: 08 horas 21 minutos.

En este turno, la hora de finalización de la jornada, en tanto en cuanto, el número de trabajadores que la desarrollen sea inferior a diez, será las 7,40 horas. En el caso de que el personal que trabaje en este turno supere ese número, la hora de finalización será la reseñada previamente de 8 horas 21 minutos.

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

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

Esta jornada de referencia, se realizará en dos periodos de trabajo separados por un tiempo, durante el cual, el personal que no desee abandonar el recinto de la factoría, podrá acceder a las instalaciones de Cafetería.

Con independencia de lo establecido respecto del año 2007 en el artículo 3 de este Convenio, en el supuesto caso de que durante su vigencia, se promulgase por Ley o por una norma de carácter general, no sectorial,

una jornada laboral anual inferior a la prevista en Convenio, se aplicará automáticamente dicha jornada legal en la forma y manera prevista en dicha norma legal.

Aparte del horario de referencia al que se viene haciendo mención, y atendiendo a las necesidades específicas de aquellos Departamentos o Secciones cuya actividad implica un contacto habitual con clientes y proveedores, o bien a la necesidad de prestación de servicio en horarios no coincidentes con el habitual, se establecen asimismo los horarios que se reseñan a continuación, los cuales pueden afectar, o bien a todos los integrantes de la Sección, o a parte de ellos, por cuanto pueden existir puestos de trabajo en los mismos, que por necesidades de relación con otros departamentos de la Empresa, tengan que desarrollar el horario de referencia.

Los horarios distintos al de referencia a los que se viene haciendo mención son los siguientes:

De 09,00 a 12,25 h. y de 12,50 a 17,21 h.

De 09,00 a 14,00 h. y de 16,00 a 18,56 h.

De 12,40 a 16,00 h. y de 16,25 a 21,01 h.

Aquellos trabajadores que no tengan fijada una jornada o calendario laboral específicos, se registrarán por el calendario y jornada laboral de referencia, asumiéndose el compromiso de respetar la jornada pactada con cada trabajador individualmente, de manera que únicamente se podrá establecer una distinta, dentro de las existentes en la Empresa que han quedado explicitadas, de existir pleno acuerdo entre Empresa y trabajador.

La Dirección de la Empresa asume el compromiso de que cuando se vaya a plantear a un trabajador un cambio de horario, avisar a un representante de los trabajadores, a fin de que se encuentre presente en el momento de formularse la propuesta.

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

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada.*

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

En los periodos de alto nivel de actividad se podrán realizar jornadas ordinarias de trabajo prolongadas, alargándose la jornada de referencia conforme a la sistemática que se expondrá en los siguientes párrafos.

En los trabajos sujetos a régimen de turno de mañana y tarde, el personal que desarrolle el de la mañana podrá efectuar jornada ordinaria prolongada de una hora que se desarrollará de 6,40 a 7,40 horas, y el de tarde podrá asimismo realizar jornada ordinaria prolongada desde la hora de finalización de la jornada de referencia prevista en el Calendario Laboral hasta la una de la madrugada, teniendo derecho en este último caso, a percibir durante este periodo la parte proporcional del Plus de Nocturnidad previsto en el artículo 43.1 del Convenio.

En aquellos trabajos que no se encuentren sujetos a turnos de mañana y tarde podrán realizarse jornadas ordinarias prolongadas hasta como máximo de dos horas, excepto los viernes, día en que no podrá plantearse por la Dirección de la Empresa a los trabajadores la realización de horas de prolongación de la jornada en régimen irregular. Se prestará servicio sin interrupción hasta la hora expuesta, inmediatamente a continuación de la finalización de la jornada ordinaria de referencia.

La realización de jornada ordinaria prolongada deberá ser notificada por el mando de la Empresa al trabajador afectado con una antelación mínima de 48 horas.

En los días que cada trabajador realice jornadas prolongadas, en los cuales percibirá la retribución correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, es decir salario convenio, complemento «ad personam» y los pluses de efectividad, asistencia, transporte y traslado que le correspondan, percibirá como percepción económica no salarial, en compensación por los trastornos y gastos que le origine la realización de esta distribución irregular de la jornada, la cantidad de 6,50 euros en caso de que la prolongación de la jornada sea de una hora más respecto de la de referencia, en concepto de compensación por pago de medio de transporte público, al no existir posibilidad de utilización del proporcionado por la Empresa, y de 6,10 euros más en el supuesto caso de que la prolongación de jornada sea

superior a una hora, al tener que sufragar el trabajador a su costa el valor del almuerzo o comida. Estos valores permanecerán constantes durante toda la duración del Convenio.

En los periodos de escasa carga de trabajo se podrán realizar jornadas reducidas de 6 ó 7 horas, en cualquier día de la semana. Asimismo se podrán disfrutar días completos de licencia compensatoria que se fijarán en los anteriores o posteriores al fin de semana, salvo acuerdo en contrario entre el mando correspondiente y el trabajador, debiendo éste ser preavisado necesariamente con una antelación mínima de 48 horas.

Durante los días completos de licencia no trabajados que se compensarán mediante jornadas ordinarias prolongadas en periodos de alta actividad, los trabajadores percibirán el salario convenio, y el complemento «ad personam», así como los pluses de efectividad, asistencia, transporte y traslado que les correspondan. Asimismo, percibirán la totalidad del importe a que asciendan estos conceptos retributivos en los días en que efectúen jornada reducida por existencia de poca carga de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá proponer al finalizar cada año natural de vigencia del Convenio a aquellos trabajadores que acumulen un elevado número de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada, y respecto a las cuales se prevean dificultades para su compensación como tiempo de descanso en el año siguiente, por existir fuerte carga de trabajo, la transformación de parte o de la totalidad del saldo existente de estas horas efectuadas en jornada ordinaria prolongada, en extraordinarias, siempre con cargo al crédito legal anual de 80 horas máximas, pudiendo optar en estos casos el trabajador, entre percibir el importe que resulte de considerar estas horas como extras calculadas conforme al valor recogido en el artículo 25 del Convenio, (deduciéndose en este caso el Plus percibido por realización de jornada prolongada), o bien disfrutar el descanso compensatorio oportuno.

Se establece un tope máximo por cada persona sujeta al Convenio de 260 horas trabajadas en régimen de distribución irregular de la jornada en cada uno de los cinco años de vigencia del Convenio, pudiéndose traspasar horas efectuadas en régimen de distribución irregular, de un año a otro durante el periodo de vigencia del mismo, debiendo quedar necesariamente compensadas cuantas horas de distribución irregular existan a 31 de Diciembre de 2007, tanto en más como en menos respecto a las jornadas anuales ordinarias pactadas, antes necesariamente del 31 de Marzo del año siguiente, es decir 2008.

Si llegado el 31 de Diciembre del año 2.007 existiese un saldo de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada no compensadas en descanso, se tendrá que producir éste necesariamente antes del expresado 31 de Marzo del año 2.008. Si por el contrario existiese un débito de horas por el trabajador hacia la Empresa, se regularizará éste mediante la realización de jornadas prolongadas antes del 31 de Marzo del 2.008 expuesto. De no haberse producido la compensación a esta fecha, dichas horas serán condonadas.

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

Se establece un Plus por la sujeción de todo el personal afecto al presente Convenio a este sistema de distribución irregular de la jornada, denominado Plus de Disponibilidad, ascendente a la cantidad de 285,47 € anuales, que se satisfará en el mes de Mayo de cada uno de los cinco años de vigencia temporal, permaneciendo su valor constante durante toda la duración del Convenio.

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

Con independencia del ajuste de horas pendientes de compensar a 31 de Diciembre del año 2.007 antes del 31 de Marzo del año siguiente, al haberse determinado por las partes que esta materia es de carácter normativo, podrán realizarse horas en régimen de distribución irregular de la jornada conforme a la sistemática recogida en este artículo, una vez agotada la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto en cuanto, no entre en vigor otro nuevo que le sustituya o anule, satisfaciéndose el Plus de Disponibilidad por la cuantía previamente expuesta en su parte proporcional al periodo transcurrido desde la pérdida de vigencia temporal del Convenio vencido y la entrada en vigor del nuevo Convenio negociado.

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

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su intención de fomentar cuantas iniciativas y medidas permitan un aumento de la productividad, obligándose los representantes de los trabajadores a colaborar

junto con la Empresa en el seguimiento de cuantas acciones en aras a la consecución de este objetivo se acometan, y a transmitir cuantas iniciativas partan de los trabajadores para mejorar la calidad. La Empresa por su parte se mostrará receptiva en todo momento a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de la productividad que sean emitidas por los trabajadores.

Artículo 24. *Comisión Mixta de Productividad.*

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

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

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

Solicitar a la Empresa la organización de cursillos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la confección de métodos de trabajo en el ámbito de la Empresa, así como de información sobre las pautas fijadas a los mandos en orden a la realización de las evaluaciones del desempeño mensuales que se efectúen.

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Atendiendo a que el deseo de las partes firmantes del Convenio es la evitación en lo posible de la realización de horas extras, utilizando las distintas modalidades de contratación previstas por la ley, así como de la distribución irregular de la jornada, se establece la prohibición de efectuar horas extras de lunes a viernes, quedando por tanto reservada su utilización exclusivamente a sábados, domingos o festivos en que por periodos punta de producción, resulte necesaria su realización, o bien a compensar horas de exceso en régimen de jornada irregular, de conformidad con lo previsto en el artículo 22, siempre con carácter voluntario por parte de los trabajadores, deduciéndose en este último caso el importe que por compensación por los trastornos y gastos, hubiera sido satisfecho al momento de su realización.

Las limitaciones expuestas en el párrafo anterior, no serán aplicables a los casos de realización de horas extraordinarias por la necesidad de prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, conforme a lo establecido en el artículo 35-3 del Estatuto de los Trabajadores, situaciones en que su realización tendrá el carácter de obligatoria, no computando su número a efectos del tope legal de 80 horas anuales. Su valor vendrá determinado según el régimen de retribución a que el trabajador pertenezca, conforme al detalle siguiente:

- a) Personal con régimen de retribución a jornales.

El valor de la hora extra vendrá determinado para cada categoría en base a los importes que se recogen en la columna n.º 1 del anexo 5, al que habrá que adicionar la antigüedad que en cada caso corresponda, la cual se obtendrá de calcular el valor de 485 días de importe diario, y dividirlo entre los días de pago, los cuales equivalen a la jornada anual pactada, incrementándose el resultado obtenido en un 75%, conforme al resultante de la siguiente fórmula:

$$V.H.E. = H.E. + \frac{\text{Antig. diaria} \times n.^{\circ} \text{ quinquen.} \times 485 \times 1,75}{N.^{\circ} \text{ de horas de trabajo al año}}$$

- b) Personal con régimen de retribución de haberes.

El valor de la hora extra se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$V.H.E. = \frac{(\text{Total Salario Anual} - \text{Plus Transporte}) \times 1,75}{N.^{\circ} \text{ de horas de trabajo/año}}$$

La Empresa estará obligada a facilitar al Comité de Empresa, información sobre el número de horas extraordinarias especificando sus causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 26. *Régimen de trabajo a turnos para la sección de Mantenimiento.*

Dadas las peculiaridades que concurren en el Servicio de Mantenimiento, el cual tiene que efectuar una prestación continuada de servicio en la factoría, resultando por tanto necesaria la presencia de algunos de sus integrantes durante los fines de semana y días festivos en los que la generalidad de la plantilla descansa, se impone la fijación de un sistema de trabajo a turnos para el mismo que garantice la presencia en Sábados, Domingos y Festivos de hasta un 25% de los trabajadores adscritos a esta Sección, de forma tal, que aquel trabajador que haya prestado servicio un fin de semana, no le corresponderá trabajar en los tres siguientes. Durante la prestación de servicio los fines de semana que corresponda trabajar, la función primordial consistirá en el desarrollo de labores orientadas a mantenimiento preventivo de las instalaciones fabriles.

La rotación expresada se sujetará a las siguientes condiciones:

1.º) De lunes a viernes no festivos, se realizarán turnos de mañana y de tarde.

2.º) Los sábados, domingos y festivos se realizará únicamente turno de mañana.

3.º) Las vacaciones anuales se disfrutarán de acuerdo a un Calendario específico fijado para el colectivo de Mantenimiento.

Mediante el Calendario de trabajo en cuestión, en el que se fijará la prestación de servicio en Sábado, Domingo y festivo de hasta un 25% de la plantilla de la Sección, los responsables de la misma rotarán de forma tal que se encuentren localizables para acudir en estos días de fin de semana y festivos caso de resultar necesaria su presencia.

5.º) El Calendario de turnos se realizará por trimestres. Los integrantes del servicio podrán efectuar modificaciones parciales previo acuerdo entre ellos, y con conocimiento de los responsables de la Sección en lo que se refiere al Calendario antes expresado.

6.º) El descanso compensatorio para trabajo realizado durante Sábados y Domingos se efectuará bien los lunes y martes, o bien los jueves y viernes, con el fin de enlazar con el fin de semana, siempre en el entendido de que este descanso compensatorio se efectuará la semana siguiente al trabajo en el fin de semana precedente.

Artículo 27. *Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio todo el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales no sustituibles por compensación económica. Los periodos de disfrute de las vacaciones serán divididos en tres periodos:

Primer periodo: Semana Santa. Su duración se fijará en el Calendario Laboral de cada uno de los años de vigencia del Convenio, disfrutándose añadido a las fiestas oficiales.

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

Tercer periodo: Navidad. Su duración se fijará en el Calendario Laboral de cada uno de los años de vigencia del Convenio, disfrutándose añadido a las fiestas oficiales.

Cuarto periodo: Puentes. Resultarán de aplicación, si en función de la distribución de fiestas a lo largo del año, se determinara el disfrute de algún día por este concepto, con cargo al periodo de vacaciones.

Respecto a las vacaciones de los años 2004, 2005, 2006 y 2007, se procederá de forma similar a la expuesta, fijándose en los calendarios laborales correspondientes los turnos de vacaciones estivales, y acoplado los días restantes, conforme a la sistemática precedentemente expuesta, a las festividades de Semana Santa y Navidad.

Durante el primer y tercer periodo de vacaciones, la Empresa podrá recabar la presencia en algunos de los días tanto de vacaciones como de puentes que se encuentren comprendidos en los mismos, de un número de trabajadores equivalente como máximo a un 8% de la plantilla total

de la Empresa, con el fin de no perturbar el servicio a nuestros clientes, y al objeto de que se encuentren cubiertas las necesidades mínimas para el funcionamiento del servicio. El tiempo de trabajo en estos días, se compensará por el mismo número de días multiplicado por el coeficiente 1,40 a disfrutar en las fechas que se determinen de común acuerdo. De no existir acuerdo en la fijación de las fechas en que se producirá este descanso compensatorio, éste tendrá lugar añadido a las tres semanas de vacaciones estivales, de acuerdo con el turno que le corresponda al trabajador.

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

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

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

Personal de salario mensual: Salario Convenio más Complemento «ad personam», más Plus de Dedicación Exclusiva, caso de que se encuentre fijado más antigüedad correspondiente a una mensualidad.

Personal de salario diario: Constituirá la retribución del periodo de vacaciones el importe correspondiente a 30 días de Salario Convenio, Complemento «ad personam» más antigüedad, según valores fijados en la tabla salarial recogida en anexo n.º 3, columnas 1, 2 y 3.

Artículo 28. *Bolsa de vacaciones.*

Se establece con carácter general para toda la plantilla, una Bolsa de Vacaciones que se satisfará en cada uno de los cinco años de vigencia del Convenio por consecuencia del disfrute de tres semanas en los turnos vacacionales del verano. Su cuantía para 2003 se fija en 167,58 €, incrementándose esta cifra para cada uno de los cuatro años restantes de vigencia en la misma proporción que la determinada para el aumento de los salarios, conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio. La cantidad correspondiente se abonará cada año en la nómina del mes de Junio. Se entiende que la existencia de esta Bolsa de Vacaciones está condicionada a la vigencia del sistema de disfrute de tres semanas en los turnos de verano, de forma tal, que caso de acordarse en próximos convenios su no aplicación, desaparecería asimismo la Bolsa a la que se viene haciendo referencia, en el entendido que de volverse a la sistemática de 4 semanas vacacionales en verano por iniciativa de la Empresa, los trabajadores conservarán el derecho durante la vigencia del presente Convenio a la percepción de la Bolsa anual de Vacaciones.

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

Los integrantes de la plantilla que disfruten las tres semanas durante los meses de Mayo, Junio (excluida la última semana de este mes) y Octubre, percibirán una cantidad de 114,30 €.

Aquellos otros que tomen las tres semanas en cuestión fuera de los turnos establecidos, de los meses expuestos en el apartado anterior, y del mes en que se celebre la Semana Santa, percibirán una cantidad ascendente a 145,19 €.

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

CAPÍTULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 29. *Licencias y permisos.*

Como mejora a lo establecido al respecto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que todo el personal acogido al presente Convenio, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuada-

mente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta tres días naturales por los siguientes motivos:

Nacimiento de hijo.

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

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

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

Artículo 30. *Excedencia forzosa.*

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

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

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

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

Artículo 32. *Excedencia especial.*

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

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

Artículo 33. *Excedencias sindicales.*

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

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

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las cir-

cunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

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

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

Artículo 34. *Disposiciones comunes a las excedencias.*

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Extinción de la relación laboral

Artículo 35. *Preavisos y ceses.*

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

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

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

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

Personal cualificado: un mes.

Personal no cualificado, entendiéndose como tal a Especialistas y a Peones: 15 días naturales.

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

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

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

CAPÍTULO IX

Ordenación y organización del trabajo

Artículo 36. *Dirección y control de la actividad laboral.*

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

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

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

Artículo 37. *Competencia organizativa.*

La organización del trabajo se entiende como:

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

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

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

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

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

6. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la determinación de la retribución variable y en especial para el Plus de Efectividad, de forma y manera que cualquier trabajador pueda comprenderlas con facilidad.

CAPÍTULO X

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 38. *Salario.*

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

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

A estos efectos el personal afectado por el presente Convenio se divide en dos clases: Personal de Salario Mensual (o de Haberes) y Personal de Salario Diario (o de Jornales).

a) Personal de Haberes.

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

Personal Directivo.

Jefes de Sección.

Personal Administrativo e Informático.

Técnicos.

Responsables de Talleres.

Vendedores.

Conductores.

Vigilantes.

b) Dentro del apartado Jornales, se encuadrará el resto del personal no integrado en ninguno de los grupos descritos dentro del apartado a).

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

1. Salario Convenio.

2. Complementos Salariales.

2.1 Personales: Antigüedad, Plus de Dedicación Exclusiva, Complemento «ad personam» y Plus de Traslado.

2.2 De puesto de trabajo: Plus de Nocturnidad, Plus de Festivos, Plus de Toxicidad, Plus por trabajo en segundo turno (Turno de tarde) y Complemento de Coordinación.

2.3 De calidad o cantidad de trabajo: Plus de Efectividad, Objetivos para el personal comercial.

2.4 Complementos de Convenio: Plus de Asistencia.

2.5 Gratificaciones Extraordinarias de vencimiento superior al mes:

Paga Extraordinaria de Febrero.

Paga Extraordinaria de Julio.

Paga Extraordinaria de Octubre.

Paga Extraordinaria de Diciembre.

3. Complementos Extrasalariales.

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

3.2 Plus de Transporte, Plus de manutención por trabajo en segundo o tercer turnos (Turnos de Tarde o de Noche), y complemento por trabajo en régimen de jornada prolongada, conforme a lo recogido en el artículo 22 respecto a distribución irregular de la jornada.

3.3 Dietas de Viaje.

3.4 Bolsas de Vacaciones.

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

Artículo 39. *Devengo del salario.*

El Salario Convenio, Complemento «ad personam», Complemento de Antigüedad, Plus de Dedicación Exclusiva, las Gratificaciones Extraordinarias y la retribución por Vacaciones se devengarán por día natural, y el resto de los complementos salariales por día de trabajo efectivo.

Artículo 40. *Salario Convenio.*

Lo constituye la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario Convenio será la que se especifique para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas al texto del Convenio, por día natural para el personal de jornales (anexo n.º 3), y por meses en el caso de personal de haberes (anexo n.º 7).

Artículo 41. *Complemento de antigüedad.*

Su cuantía viene determinada por los valores recogidos en las tablas salariales que se adicionan al texto del Convenio. Se devenga por quinquenios. (Anexos 3 y 4.)

Artículo 42. *Complementos personales.*

Son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador. Se consideran complementos personales, el Plus de Dedicación Exclusiva y el Complemento «ad personam», que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación.

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

42.2 Complemento «ad personam».—Se trata de una cantidad que se satisface a cada trabajador conforme a lo pactado en su contrato de trabajo y que adicionada al Salario Convenio, pluses y complementos que correspondan, integra el total de su retribución.

Este Complemento no podrá compensarse ni absorberse con incrementos retributivos futuros, incrementándose su importe en la misma proporción que se pacte para el Salario Convenio. El personal con régimen de retribución de jornales devengará este complemento por día efectivo de trabajo, satisfaciéndose el importe equivalente a 30 días del mismo durante las vacaciones al personal de jornales y el equivalente a una mensualidad al personal de haberes.

Se establece como garantía mínima por categoría un Complemento «ad personam» variable para los dos primeros años de pertenencia a la Empresa, conforme a los valores fijados en la columna n.º 2 del anexo n.º 3.

El valor del Complemento «ad personam» alcanzado en el tercer año, se consolidará como complemento mínimo para toda la vida del contrato de trabajo.

Artículo 43. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de

realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

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

Se consideran complementos de puesto de trabajo, el Plus de Nocturnidad, el Plus de Toxicidad, el Plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde), el Plus de Festivos y los Complementos de Coordinación de Almacén y de Coordinación de Montajes, que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación.

43.1 Plus de Nocturnidad.—Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas de la mañana, se retribuirán con el complemento denominado nocturnidad, cuya cuantía se determina en la columna n.º 2 del anexo n.º 5.

43.2 Plus de Turnicidad.—Los trabajadores integrantes del servicio de Mantenimiento que trabajen en días considerados en el Calendario Laboral como de no trabajo efectivo, por consecuencia de estar sujetos a un sistema de trabajo a turnos, percibirán por cada uno de estos días un plus ascendente a la cantidad de 70 € (valor fijado para el año 2003).

43.3 Plus de Toxicidad.—A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará este Plus cuya cuantía será común para todas las categorías o grupos profesionales, ascendiendo la cantidad a satisfacer por este concepto durante el año 2003, a 3,03 € por día efectivo de trabajo más el 20% del importe que figura en el anexo n.º 3, columna n.º 3, en concepto de complemento de antigüedad.

43.4 Plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde).—Todos aquellos operarios con régimen de retribución a jornales cuyo turno para el que hayan sido contratados, sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en segundo turno, o de tarde, previsto en el apartado correspondiente a horarios del artículo 21, percibirán, salvo pacto en contrario plasmado en su contrato de trabajo, el importe que al efecto figura en el anexo n.º 5, columna n.º 3 por cada una de las horas de tarde trabajadas en dicho turno, cuyo horario se especifica en el anteriormente expuesto artículo 21. Se entienden como horas de tarde abonables con este incremento, las comprendidas entre las 16,01 y las 22,00 horas, salvo las correspondientes a jornada irregular prolongada, conforme a lo establecido en el artículo 22 del Convenio.

43.5 Complemento de Coordinación de Almacén.—Se devenga por los trabajadores que ostentan la categoría de Coordinador de Almacén, por día efectivo de trabajo, abonándose igualmente en cada una de las cuatro pagas extras, el valor promedio percibido en los tres meses anteriores al de su pago. Su importe para 2003 ascenderá a 9,72 €.

Artículo 44. *Complementos de calidad o cantidad de trabajo.*

Son aquellos complementos que percibe el trabajador por razón de la calidad o cantidad de actividad realizada durante cada periodo retributivo mensual, de índole variable, y de carácter no consolidable, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio.

Constituyen complementos de esta índole en Móstoles Industrial, S. A., los objetivos satisfechos al personal comercial conforme al grado de cumplimiento de los presupuestos fijados al comienzo de cada año, así como el Plus de Efectividad.

El Plus de Efectividad se devengará por todo el personal con régimen de retribución a jornales, así como el que efectúe funciones de coordinación de montajes, cualquiera que sea su régimen retributivo.

Tendrá carácter variable, fluctuando en base al grado de cumplimiento por el trabajador de una serie de parámetros preestablecidos, tanto de carácter objetivo como subjetivo, estos últimos evaluados por el mando de la Sección a que aquel se encuentre adscrito.

En todo caso, este plus no podrá tener un componente económico por consecuencia de evaluaciones subjetivas, es decir, efectuadas por la cadena de mando de la Empresa, superior al 50% de su valor total.

Como quiera que se encuentran pendientes de definición los parámetros para su obtención, se establece que hasta tanto no se fijen con carácter definitivo, se satisfará un importe fijo por día de trabajo efectivo para cada categoría profesional, conforme a los importes recogidos en el anexo n.º 6.

Una vez que este concepto salarial haya pasado a obtenerse en forma variable, la empresa garantizará mes a mes el valor mensual global resultante de obtener el importe total a que ascienda la cantidad recogida como plus en el anexo n.º 6, multiplicada por el número de trabajadores pertenecientes a jornales y por el número de días de trabajo efectivo que haya en el mes de que se trate.

Artículo 45. *Complemento de convenio.*

Está compuesto por el Plus de Asistencia, cuya cuantía ascenderá en 2003 a la cantidad de 4,99 € por día efectivo de trabajo.

Artículo 46. *Gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes.*

A todo el personal afectado por el presente Convenio, se le abonará cuatro pagas extras en los meses de febrero, julio, octubre y diciembre de cada año, dentro de la semana en que caiga el día 15 del mes en que corresponda su pago. La cuantía a satisfacerse a los trabajadores con régimen de retribución a jornales, estará constituida por treinta días de salario Convenio, más antigüedad.

El importe de cada una de estas Pagas Extraordinarias para el personal con régimen de distribución de haberes, será la resultante de adicionar los siguientes conceptos en valoración mensual: Salario Convenio, Antigüedad, Complemento «ad personam» y Plus de Dedicación Exclusiva.

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

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

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

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

Artículo 47. *Complementos extrasalariales.*

El Plus de transporte es un concepto compensatorio de los gastos de desplazamiento al puesto de trabajo que se devengará por día efectivamente trabajado por una cuantía de 1,74 €. El importe expresado es el correspondiente a 2003, siendo actualizado de conformidad con los incrementos que resulten de aplicación para cada año de vigencia del Convenio.

El Plus por manutención por trabajo en segundo o tercer turno (Turnos de tarde o de noche), será percibido por los operarios cuyo turno habitual sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en el segundo o tercer turno previsto en el apartado correspondiente a horarios del artículo 21, salvo pacto en contrario plasmado en su contrato de trabajo, por cada día en que presten servicio en cualquiera de estos turnos, como indemnización compensatoria, en concepto de manutención, por los gastos que se les ocasionan por trabajar fuera de su horario habitual, una cantidad ascendente a 5,24 €. La cantidad expuesta, resultará de aplicación durante 2003, incrementándose en cada uno de los tres años restantes de vigencia en el importe resultante de aplicar los incrementos contemplados en los artículos 49 y 50.

Este Plus de manutención será asimismo abonado a aquellos trabajadores del servicio de Mantenimiento que trabajen en días considerados en el Calendario Laboral General como de no trabajo efectivo, por estar sujetos a un sistema de trabajo a turnos. El abono del Plus corresponderá a cada uno de los días de fin de semana o festivos en que corresponda trabajar a estos operarios de Mantenimiento, y no a la generalidad de la plantilla.

Artículo 48. *Tablas salariales de aplicación durante la vigencia del Convenio.*

El cuadro de Jornales para el personal de salario diario para el año 2003 será el constituido por el anexo n.º 3.

Para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, se elaborarán sendos cuadros de jornales para el personal de salario diario, ajustados a los incrementos que se establezcan por la aplicación de lo establecido en el artículo siguiente.

La tabla salarial de mínimos por categorías o grupos profesionales para el personal que percibe sus retribuciones en régimen de haberes será la contenida en el anexo n.º 4.

Igualmente, para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 se elaborarán las tablas salariales de mínimos por categorías o grupos profesionales para el personal de haberes ajustada a los incrementos que se establezcan en virtud de lo recogido en el artículo siguiente.

CAPÍTULO XI

Incrementos salariales y cláusulas de revisión y salvaguardaArtículo 49. *Incrementos salariales.*

Entendiendo ambas partes que el objetivo prioritario durante la vigencia del presente Convenio es el mantenimiento del Empleo y en lo posible su acrecentamiento, con el fin de posibilitar la consecución de este objetivo, se acuerda dentro del marco de moderación salarial necesario, que para cada uno de los cinco años de vigencia del Convenio se produzca un incremento salarial equivalente al IPC previsto por el Gobierno de la Nación más los porcentajes que a continuación se reseñan:

Año	Incremento de aplicación
2003	I.P.C. previsto + 0,2%
2004	I.P.C. previsto + 0,4%
2005	I.P.C. previsto + 0,5%
2006	I.P.C. previsto + 0,6%
2007	I.P.C. previsto + 0,6%

El incremento salarial pactado se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2003, fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 50. *Cláusula de revisión salarial.*

Durante cada uno de los años de vigencia temporal del Convenio, es decir 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007, en caso de producirse una desviación al alza entre el I.P.C. real que resulte al 31 de diciembre de cada año y el IPC previsto al comienzo del mismo, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea equivalente al porcentaje de desviación producido, satisfaciéndose la diferencia resultante, en su caso, con efecto 1 de Enero del año en que la desviación se haya producido.

Artículo 51. *Liquidación y pago de salarios.*

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

Artículo 52. *Desplazamientos y dietas.*

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

a) Dietas.

En los desplazamientos por necesidades de la Empresa a poblaciones distintas a aquéllas en que se encuentra el centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagarán dietas en el año 2003 a razón de 44,41 € por día para estancias superiores a siete días, y a razón de 49,55 € para estancias iguales o inferiores a siete días.

b) Desplazamientos de duración superior a un día.

En los desplazamientos originados por actividades laborales, la jornada de trabajo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el operario se encuentre en el puesto de trabajo, aún cuando durante el tiempo concedido para desplazamiento que se contiene en el anexo núm. 2, se devengará el Complemento «ad personam» en cuantía proporcional al mismo. En los montajes, mediciones o cualquier otra actividad laboral a realizar en Centros de Trabajo que no sean aquellos en que hayan sido contratados los trabajadores, o en Empresas distintas a Móstoles Industrial, S. A., el horario de trabajo se adaptará al que exijan los Centros de Trabajo o las Empresas en cuestión sin perjuicio de que, en caso de producirse un mayor número de horas de trabajo efectivo consideradas en cómputo global, se considere el exceso como jornada ordinaria prolongada conforme a lo expuesto en el artículo 22 de este Convenio.

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

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

Este último párrafo no afecta al personal que realiza sus funciones profesionales principalmente fuera del centro de trabajo de la Empresa, sito en la Calle Granada, s/n.º de Móstoles.

c) Desplazamientos de duración menor o igual a un día.

En el caso de desplazamientos a centros de trabajo situados en poblaciones que distan más de 25 Km. del centro de trabajo, se abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de dividir la distancia total entre 50 km., siendo la cantidad a satisfacer, la resultante de multiplicar el valor día dividido entre ocho por el cociente obtenido anteriormente. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida la cantidad de 8,58 € para el año 2003.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que disten más de 10 Km. y menos de 25 Km. del centro de trabajo, se abonará el importe resultante de dividir el valor día entre ocho, según tabla salarial contenida en el anexo n.º 3, columna 4, en concepto de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos sólo se abonará si se realizan jornadas ordinarias prolongadas conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio y por un importe de 8,58 €.

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

En el caso de poblaciones de gran extensión, como Madrid y Barcelona, se establece una división de éstas por distritos, fijándose para cada distrito o conjunto de distritos, la compensación de tiempo necesario para los desplazamientos, teniendo en cuenta el medio de transporte empleado. Se incluye como anexo Núm. 2 la distribución de Madrid, por zonas con la indicación del tiempo concedido para desplazamiento.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 53. *Garantías y competencias del Comité de Empresa.*

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

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

Artículo 54. *Proporcionalidad entre representantes sindicales y plantilla.*

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

De producirse un incremento de plantilla que determine un incremento de la representación, conforme a las escalas contenidas en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, los nuevos miembros del Comité de Empresa resultarán elegidos mediante elecciones sindicales parciales convocadas al efecto.

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

Artículo 55. *Secciones sindicales.*

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

a) Fijar en los tabloneros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y en general cualquier documento del Sindicato o Asociación.

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

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

d) Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato o Asociación en los locales de la Empresa, antes o después del horario de trabajo.

e) Proponer candidatos a miembros del Comité en nombre del Sindicato o Asociación a que representa.

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

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

Artículo 56. *Asambleas.*

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

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

Artículo 57. *Asesores en negociación de convenios.*

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

CAPÍTULO XIII

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 58. *Preámbulo.*

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

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

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

- 1.ª Interpretación aportada en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.
- 2.ª Mediación.
- 3.ª Arbitraje.

Artículo 59. *Mediación.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 60. *Arbitraje.*

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

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

Nombre del árbitro o árbitros designados.

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

Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

La impugnación del laudo podrá basarse en:

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

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

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

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

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

Artículo 61. *Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.*

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

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

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

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

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

Artículo 62. *Adhesión al ASEC.*

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y 4.2.b.) de su Reglamento, que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad a dicho acuerdo y a su reglamento, que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

CAPÍTULO XIV

Seguridad y salud

Artículo 63. *Comité de Seguridad y Salud.*

1. En cada centro de trabajo que cuente con 50 ó más trabajadores, se constituirá un comité de seguridad y salud de conformidad con la Ley 31/1995, del 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando:

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

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

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

Artículo 64. *Delegados de prevención.*

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

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

Aquellos delegados de prevención que no pertenezcan al comité de empresa podrán disponer de las horas mensuales retribuidas a que se refiere el artículo 37.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, las correspondientes a Reuniones del Comité de Seguridad y Salud, cualquier otra reunión convocada por la Dirección de la Empresa en materia de prevención de riesgos, el tiempo destinado a las visitas de la Inspección de Trabajo y al acompañamiento a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como el necesario para personarse en el lugar en que se haya producido un daño en la salud de los trabajadores para conocer las circunstancias de los mismos, previa su notificación por escrito a la Dirección de la Empresa.

Artículo 65. *Medidas de seguridad.*

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

Artículo 66. *Reconocimientos médicos.*

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

En el momento de la contratación y nunca fuera de un período de 30 días después de producirse la misma.

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

El reconocimiento médico deberá constar, cuando menos de:

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

Para la realización de estos reconocimientos, el Servicio Médico de Empresa podrá recurrir a los Organismos Públicos o Privados competentes que estime oportunos.

CAPÍTULO XV

Mejoras sociales

Artículo 67. *Complemento retributivo por fidelidad.*

Se establece un complemento salarial a percibir por una única vez al momento de abandonar la Empresa como concepto integrante de la liquidación de haberes, siempre que concurren las condiciones siguientes:

- Que el trabajador haya prestado servicio ininterrumpido durante los periodos a los que se hará referencia más adelante.
- Que la baja se produzca por causa distinta a baja voluntaria o despido. En los casos de baja voluntaria seguida de jubilación, o bien de despido declarado como procedente por la jurisdicción laboral, también se devengará el premio.
- El importe de este complemento de liquidación será el correspondiente a los años de prestación de servicio al momento de causarse baja en la Empresa, conforme a los periodos e importe siguientes:

Más de 15 años de permanencia en la Empresa	1.500 €
Más de 25 años de permanencia en la Empresa	2.500 €
Más de 35 años de permanencia en la Empresa	3.500 €

El percibo de este complemento es totalmente ajeno a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social a que el trabajador, en su caso, pueda tener derecho.

Artículo 68. *Seguro de vida y accidentes.*

La Empresa se compromete a mantener el Seguro Colectivo de Vida a favor de los beneficiarios designados por el personal sujeto al Convenio con una antigüedad superior a un año, que estará vigente, en tanto en cuanto, se encuentre el trabajador de alta en la Empresa, satisfaciendo ésta a sus exclusivas expensas el costo a que asciendan las primas correspondientes. Este seguro cubrirá asimismo, las contingencias de Invalidez Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente o enfermedad común. Los capitales asegurados serán los pactados con cada trabajador, garantizándose en todo caso un mínimo de 19.000 € para todos aquellos que desarrollen una jornada laboral a tiempo completo.

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

Artículo 69. *Complementación de prestaciones por incapacidad temporal.*

En aquellas situaciones en las que los trabajadores se encuentran impedidos temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, así como en los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja durante los mismos, la prestación diaria a que legalmente tenga derecho el trabajador sujeto a este Convenio a cargo de la Empresa o de la entidad gestora, se complementará por parte de la Empresa hasta el 100% del salario que correspondería de no estar sujeto a esta situación, es decir Salario Convenio más complemento «ad personam».

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 70. *Faltas y sanciones.*

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

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

Artículo 71. *Faltas leves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 72. *Faltas graves.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.º) La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

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

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

Artículo 73. *Faltas muy graves.*

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

2.º) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de 20 durante seis meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 74. *Graduación de las sanciones.*

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinticinco a noventa días.

Despido.

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

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

b) La categoría profesional del mismo.

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

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

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

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

CAPÍTULO XVII

Disposiciones varias

Artículo 75. *Prendas de trabajo.*

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

Artículo 76. *Medidas tendentes a propiciar el empleo indefinido.*

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

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

Voluntarias, por muerte, invalidez o jubilación del trabajador, ya sea anticipada o a la edad reglamentaria, o por razones disciplinarias debi-

damente acreditadas, es decir que únicamente existirá la obligación de sustitución en el caso de despido disciplinario que haya sido declarado improcedente o nulo por Sentencia firme del Juzgado de lo Social, en el entendido de que por la Empresa se haga uso del incidente de no readmisión.

Artículo 77. Vinculación a la totalidad.

La entrada en vigor de este Convenio, implica la sustitución de cuantas condiciones laborales se encuentren vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente pacto colectivo, por estimarse que en su conjunto y globalmente suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores conforme a lo previsto en el artículo 3 apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores, quedando a salvo las garantías personales que excedan

de las condiciones pactadas en el presente Convenio, las cuales se mantendrán «ad personam» en tanto no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Disposición adicional.

Con independencia de que en el artículo 21 se encuentran pactados 223 días laborales para cada uno de los años de vigencia del Convenio, atendiendo al carácter de bisiestro del año 2.004, y en base únicamente a esta especial circunstancia, se pacta que en dicho año los días de trabajo serán 224, en el entendido de que se trata de una solución de carácter puntual, satisfaciéndose el equivalente económico al día suplementario de trabajo a razón de valor-hora profesional en el período de pago en que se encuentre comprendido el 29 de Febrero.

ANEXO 1

Turnos de cafetería

Primer turno Desc. 11,25-12,00	Segundo turno Desc. 11,45-12,10	Tercer turno Desc. 11,55-12,20	Cuarto turno Desc. 12,05-12,30	Quinto turno Desc. 12,15-12,40	Sexto turno Desc. 12,25-12,50	Séptimo turno Desc. 12,35-13,00	Octavo turno Desc. 12,45-13,10	Noveno turno Desc. 12,55-13,20
11 - Dirección General. 34 - Direcc. Div. L. I. 36 - Ofic. Téc. Log. Int. 37 - Planif. Prod. L. I. 38 - Dir. Fabric. L. I. 39 - Comercial L. I. 63 - Dir. Div. Inst. C. 64 - Proyec. I. Ciales. 65 - Ofic. Téc. Inst. Cial. 66 - Ventas Inst. Ciales. 67 - Direcc. Administr. 72 - Direcc. Fabricac. 73 - Investig. M. Oficina. 76 - Tesorería. 78 - Cuentas Corrientes. 81 - Servicios Generales. 83 - Dirección RR.HH. 87 - Asesoría Jurídica. 89 - Admón. Personal. 91 - Compras. 92 - Serv. Generales. Comercial Tableros.	13 - Dirección Produc. 14 - Control Producción. 22 - Direcc. Cial. Mobil. 23 - Direcc. Serv. Ciales. 24 - Pedidos. 25 - Dirección Mobiliar. 26 - Coord. Serv. Téc. 27 - Dirección Producto. 28 - Investig. Cocina. 29 - Invest. otros Prod. 32 - Información Gral. 33 - Proyecto Instalac. 35 - Decoración y Exp. 80 - Ventas Madrid. 82 - Comercial Arcade. 84 - Administr. Tiendas. 94 - Cial. Postform.	04 - Instalac. Grales. 05 - Limpieza. 12 - Prototipos. 30 - Almac. Inst. Ciales. 42 - Alm. Mob. Oficina. 45 - Fabr. Mob. Oficina. 50 - Montaje Ext. I. C. 68 - Vigilancia. 77 - Fabricación Inst. C. 85 - Montajes Forlady. 90 - Botiquín. 96 - Taller de Engrase.	20 - Almacén Cerraj. 21 - Alm. Pto. Term. Log. 40 - Corte y Transf. 41 - Montaje Logística. 46 - Pintura Logística. 48 - Soldadura.	03 - Taller de Afilado. 06 - Almac. Serv. Cial. 07 - Prevención. 47 - Radiofrecuencia. 59 - Sistemas Inform. 61 - Montaje Tiendas.	08 - Línea Montaje Kits. 54 - Línea Montaje Arcade. 55 - Especiales Lineales. 60 - Línea Taladro Ptas. 62 - Ventas Mob. Oficina. 86 - Publicidad. 88 - Formación y Selecc.	10 - Almac. Mat. Auxil. 16 - Montaje Oficina. 18 - Direcc. Oficina. 19 - Ingen. Producc. 43 - Control Calidad. 52 - Oficina Téc. Ofic. 58 - Línea Montaje.	01 - Almac. Mater. 15 - Planif. Producc. 17 - Calidad. 53 - Transf. Melam. 56 - Línea Puertas. 57 - Línea Puertas. 74 - Línea Postform.	02 - Mantenimien. 51 - Transformado. 70 - Línea Madera. 71 - Pulido. 95 - Sist. Informac.

ANEXO 2

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

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

Núm. sector	Tiempo. Denominación	Ida y vuelta
1	Aravaca	60 minutos.
2	Fuencarral	90 minutos.

Núm. sector	Tiempo. Denominación	Ida y vuelta
3	Hortaleza	90 minutos.
4	Pozuelo/TVE	30 minutos.
5	Centro/Colón	60 minutos.
6	Ventas/C. Lineal	90 minutos.
7	Campamento	30 minutos.
8	Legazpi/Villaverde	60 minutos.
9	Pueblo de Vallecas	90 minutos.

ANEXO 3

Tabla salarios mínimos personal de jornales año 2004

Categorías	1 485 días salario día	2 253 días Ad. per. día mínimo	3 485 días antigüedad diaria	4 223 días plus trasl. valor día	5 223 días Plus efec. día trabajo	6 T. ret. bruto anual estimado	6 Retribución estimada 1 día (Año bisiestro)
Tupista 1-3.º año	32,078	10,871	1,526	5,860	4,679	20.887,849	93,667
Tupista 1-2.º año	32,078	5,441	—	5,495	4,325	19.434,994	87,152
Tupista 1-1.º año	32,078	0,000	—	5,119	3,971	17.979,424	80,625
Oficial 1-3.º año	31,165	10,549	1,463	5,688	4,540	20.332,859	91,179
Oficial 1-2.º año	31,165	5,280	—	5,302	4,196	18.923,125	84,857
Oficial 1-1.º año	31,165	0,000	—	4,926	3,863	17.513,069	78,534
Oficial 2-3.º año	30,103	10,206	1,368	5,495	4,389	19.697,175	88,328

Categorías	1 485 días salario día	2 253 días Ad. per. día mínimo	3 485 días antigüedad diaria	4 223 días plus trasl. valor día	5 223 días Plus efec. día trabajo	6 T. ret. bruto anual estimado	6 Retribución estimada 1 día (Año bisiesto)
Oficial 2-2.º año	30,103	5,108	—	5,055	4,057	18.333,277	82,212
Oficial 2-1.º año	30,103	0,000	—	4,615	3,724	16.966,664	76,084
Oficial 3-3.º año	28,729	9,712	1,253	5,248	4,185	18.860,568	84,577
Oficial 3-2.º año	28,729	4,851	—	4,819	3,874	17.561,190	78,750
Oficial 3-1.º año	28,729	0,000	—	4,389	3,563	16.264,528	72,935
Especialista 3.º año	28,257	9,551	1,211	5,162	4,121	18.576,462	83,303
Especialista 2.º año	28,257	4,776	—	4,754	3,810	17.298,806	77,573
Especialista 1.º año	28,257	0,000	—	4,346	3,499	16.021,149	71,844
Peón 3.º año	27,313	9,219	—	4,980	3,982	18.003,142	80,732
Peón 2.º año	27,313	4,615	—	4,593	3,681	16.771,321	75,208
Peón 1.º año	27,313	0,000	—	4,207	3,381	15.536,786	69,672
Ofic. 3-2.º año, prac.	24,415	3,220	—	4,089	3,295	14.926,848	66,937
Ofic. 3-1.º año, prac.	20,756	0,000	—	3,295	2,672	12.198,590	54,702
Espta. 2.º año, prac.	24,018	3,144	—	4,046	3,241	14.703,291	65,934
Espta. 1.º año, prac.	20,401	0,000	—	3,263	2,629	12.017,253	53,889
Aprendiz 3.º año	26,841	8,757	—	4,894	3,906	17.640,617	79,106
Aprendiz 2.º año	24,018	3,144	—	4,046	3,241	14.703,291	65,934
Aprendiz 1.º año	20,401	0,000	—	3,263	2,629	12.017,253	53,889

(2) Valores de complemento «ad personam» establecidos como mínimo absoluto por este concepto para todos los trabajadores.

(6) Se entiende por «estimada» la retribución bruta a percibir por el trabajador que no se encuentre sujeto a ninguna incidencia por I. T., ausencia, licencias no retribuidas, etc.

Serán comunes a toda las categorías, los valores fijados para los siguientes conceptos: Plus asistencia, 5,109 euros por día efectivo de trabajo, y plus transporte, 1,780 euros por día efectivo de trabajo, para 2004.

ANEXO 4

Tablas de salarios mínimos por categoría de haberes para 2004

Categoría	Salario mensual		Total retribución Bruto anual estimada (*)	Retribución estimada 1 día (año bisiesto) (*)
	Salario Convenio	Comp. ad perso. mínimo		
Titulado Grado Medio-3 año (1)	1.177,281	—	20.372,738	91,358
Titulado Grado Medio-2 año (1)	1.177,281	—	20.372,738	91,358
Titulado Grado Medio-1 año (1)	1.177,281	—	20.372,738	91,358
Decorador, Proyectista-3 año	1.097,403	132,035	21.207,252	95,100
Decorador, Proyectista-2 año	1.097,403	78,118	20.344,578	91,231
Decorador, Proyectista-1 año	1.097,403	—	19.094,696	85,626
Técnico de Mantenimiento 1.ª-3 año	1.091,726	197,639	22.166,085	99,399
Técnico de Mantenimiento 1.ª-2 año	1.091,726	95,020	20.524,187	92,037
Técnico de Mantenimiento 1.ª-1 año	1.091,726	—	19.003,861	85,219
Oficial 1.ª Administrativo-3 año	1.049,356	127,924	20.372,738	91,358
Técnico Organización 1.ª-3 año	1.049,356	127,924	20.372,738	91,358
Programador-3 año	1.049,356	127,924	20.372,738	91,358
Oficial 1.ª Administrativo-2 año	1.049,356	59,154	19.272,416	86,423
Técnico Organización 1.ª-2 año	1.049,356	59,154	19.272,416	86,423
Programador-2 año	1.049,356	59,154	19.272,416	86,423
Oficial 1.ª Administrativo-1 año	1.049,356	—	18.325,947	82,179
Técnico Organización 1.ª-1 año	1.049,356	—	18.325,947	82,179
Programador-1 año	1.049,356	—	18.325,947	82,179
Técnico de Mantenimiento 2.ª-3 año	1.054,593	191,468	21.473,232	96,293
Técnico de Mantenimiento 2.ª-2 año	1.054,593	92,048	19.882,504	89,159
Técnico de Mantenimiento 2.ª-1 año	1.054,593	—	18.409,742	82,555
Oficial 2.ª Administrativo-3 año	997,543	115,121	19.338,868	86,721
Técnico Organización 2.ª-3 año	997,543	115,121	19.338,868	86,721
Ayudante Programador-3 año	997,543	115,121	19.338,868	86,721
Delineante, Portero-3 año	997,543	115,121	19.338,868	86,721
Oficial 2.ª Administrativo-2 año	997,543	54,583	18.370,248	82,378
Técnico Organización 2.ª-2 año	997,543	54,583	18.370,248	82,378
Ayudante Programador-2 año	997,543	54,583	18.370,248	82,378
Delineante, Portero-2 año	997,543	54,583	18.370,248	82,378
Oficial 2.ª Administrativo-1 año	997,543	—	17.496,928	78,462
Técnico Organización 2.ª-1 año	997,543	—	17.496,928	78,462
Ayudante Programador-1 año	997,543	—	17.496,928	78,462
Delineante, Portero-1 año	997,543	—	17.496,928	78,462
Conductor-3 año	937,970	123,889	18.525,990	83,076

Categoría	Salario mensual		(*) Total retribución Bruto anual estimada	(*) Retribución estimada 1 día (año bisiesto)
	Salario Convenio	Comp. ad perso. mínimo		
Conductor-2 año	937,970	67,686	17.626,741	79,044
Conductor-1 año	937,970	—	16.543,762	74,187
Auxiliar Administrativo-3 año	828,429	169,704	17.506,372	78,504
Auxiliar Organización-3 año	828,429	169,704	17.506,372	78,504
Telefonista, Vigilante-3 año	828,429	169,704	17.506,372	78,504
Auxiliar Administrativo-2 año	828,429	69,328	15.900,362	71,302
Auxiliar Organización-2 año	828,429	69,328	15.900,362	71,302
Telefonista, Vigilante-2 año	828,429	69,328	15.900,362	71,302
Auxiliar Administrativo-1 año	828,429	—	14.791,111	66,328
Auxiliar Organización-1 año	828,429	—	14.791,111	66,328
Telefonista, Vigilante-1 año	828,429	—	14.791,111	66,328
Calcador-3 año	828,429	159,358	17.340,843	77,762
Calcador-2 año	828,429	58,339	15.724,530	70,514
Calcador-1 año	828,429	—	14.791,111	66,328
Aprendiz-3 año	630,962	193,861	14.733,416	66,069
Aprendiz-2 año	630,962	96,931	13.182,525	59,114
Aprendiz-1 año	630,962	—	11.631,634	52,160

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

Serán comunes a todas las categorías, los valores fijados para los siguientes conceptos:

Plus de asistencia: 5,109 euros por día efectivo de trabajo (para 2004, 224 días).

Plus de transporte: 1,780 euros por día efectivo de trabajo (para 2004, 224 días).

(*) Se entiende por «estimada» la retribución bruta que percibirá un trabajador sin estar sujeto a ninguna incidencia por I. T., ausencias, permisos, etc.

ANEXO 5

Valor horas extras y complementos salariales personales de jornales 2004

Categorías	H. extra sin antig.	Nocturnidad	Plus tarde (*)
Tupista 1-3.º año	19,672	1,460	0,730
Tupista 1-2.º año	18,534	1,374	0,687
Tupista 1-1.º año	17,332	1,277	0,644
Oficial 1-3.º año	19,146	1,427	0,708
Oficial 1-2.º año	17,922	1,331	0,665
Oficial 1-1.º año	16,720	1,234	0,622
Oficial 2-3.º año	18,534	1,374	0,687
Oficial 2-2.º año	17,139	1,266	0,633
Oficial 2-1.º año	15,744	1,159	0,580
Oficial 3-3.º año	17,729	1,309	0,655
Oficial 3-2.º año	16,398	1,202	0,601
Oficial 3-1.º año	15,025	1,095	0,547
Especialista 3.º año	17,450	1,288	0,644
Especialista 2.º año	16,162	1,191	0,601
Especialista 1.º año	14,874	1,084	0,547
Peón 3.º año	16,903	1,245	0,622
Peón 2.º año	15,679	1,148	0,580
Peón 1.º año	14,456	1,052	0,526
Ofic. 3-2.º año, prac.	14,070	1,020	0,515
Ofic. 3-1.º año, prac.	11,548	0,826	0,419
Espta. 2.º año, prac.	13,941	1,009	0,504
Espta. 1.º año, prac.	11,440	0,816	0,408
Aprendiz 3.º año	16,624	1,223	0,612
Aprendiz 2.º año	13,941	1,009	0,504
Aprendiz 1.º año	11,440	0,816	0,408

(*) Este Plus por trabajo en segundo turno o turno de tarde será percibido salvo pacto en contrario por aquellos operarios que hayan sido contratados para el turno de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en el horario comprendido entre las 16:01 y las 22:00 horas, conforme a lo establecido en el artículo 43, apartado 4, del Convenio Colectivo.

No resultará de aplicación para prolongaciones de jornadas en régimen de flexibilidad horaria cuando se presten servicios en turno de mañana.

ANEXO 6

Plus efectividad personal de jornales año 2004

Categoría	Plus efectividad Día de trabajo
Tupista 1-3.º año	4,679
Tupista 1-2.º año	4,325
Tupista 1-1.º año	3,971
Oficial 1-3.º año	4,540
Oficial 1-2.º año	4,196
Oficial 1-1.º año	3,863
Oficial 2-3.º año	4,389
Oficial 2-2.º año	4,057
Oficial 2-1.º año	3,724
Oficial 3-3.º año	4,185
Oficial 3-2.º año	3,874
Oficial 3-1.º año	3,563
Especialista 3.º año	4,121
Especialista 2.º año	3,810
Especialista 1.º año	3,499
Peón 3.º año	3,982
Peón 2.º año	3,681
Peón 1.º año	3,381
Ofic. 3-2.º año, prac.	3,295
Ofic. 3-1.º año, prac.	2,672
Espta. 2.º año, prac.	3,241
Espta. 1.º año, prac.	2,629
Aprendiz 3.º año	3,906
Aprendiz 2.º año	3,241
Aprendiz 1.º año	2,629

Los valores que se han recogido por categorías en concepto de Plus de Efectividad, resultarán de aplicación en tanto no se haya fijado una pauta para la obtención del mismo de forma variable, tal y como se recoge en el artículo 44 del Convenio.

Una vez que este concepto salarial haya pasado a obtenerse en forma variable, la empresa garantizará mes a mes el valor mensual resultante de obtener el importe total a que ascienda la cantidad recogida como

plus en el anexo n.º 6, multiplicada por el número de trabajadores pertenecientes a jornales y por el número de días de trabajo efectivo que haya en el mes de que se trate, de manera tal que de no alcanzarse por la globalidad del personal de jornales en un mes determinado el total comprometido, la diferencia con el obtenido realmente se complementará por la empresa a cada trabajador proporcionalmente al importe que por este concepto figura en el anexo n.º 6 para cada categoría.

ANEXO 7

Tablas de antigüedad personal de haberes año 2004

Categorías	Antigüedad mensual
Director	79,754
Titulado Superior	79,754
Director Comercial	79,754
Director División	79,754
Director Téc. Ventas	79,754
Titulado Grado Medio	60,366
Jefe de Fabricación	60,366
Jefe de Administración	60,366
Jefe Taller	60,366
Jefe Almacén	60,366
Jefe Sección	60,366
Jefe de Venta	60,366
Analista	60,366
Programador	60,366
Proyectista	60,366
Encargado Esta.	47,773
Decorador	47,773
Encargado	45,774
Téc. Org. 1. ^a	44,175
Téc. Org. 2. ^a	38,378
Aux. Orga.	32,382
Oficial 1. ^a Advo.	44,175
Oficial 2. ^a Advo.	38,378
Aux. Advo.	33,781
Delineante	44,175
Calcador	33,781
As. Tc. Distribución	43,775
Dependiente	39,577
Vendedor	38,778
Viajante	38,778
Téc. Mantenimiento 1. ^a	44,175
Téc. Mantenimiento 2. ^a	41,576
Conductor	38,378
Ayde. Programador	38,578
Telefonista	33,781
Vigilante	33,581
Almacenero	31,382
Promotor	40,177
Coordinador	45,928
Téc. Publicista	38,380
Oficial 1. ^a	40,970
Especialista	34,781
Peón	34,454

13600 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2004, del Instituto de la Juventud, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2003.

En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.6 de la Orden de 28 de junio de 2000 del Ministerio de Hacienda (B.O.E. n.º 168/2000), He resuelto proponer la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la información contenida en las cuentas anuales del Ejercicio 2003 del Organismo Autónomo Instituto de la Juventud dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Madrid, 5 de julio de 2004.—La Directora General, Leire Iglesias Santiago.

MEMORIA Y ESTRUCTURA

Organización:

Mediante el programa 19.201.323A «Promoción y Servicios a la Juventud» el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del INJUVE, pretende cumplir los objetivos marcados en el Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre. Dicho Real Decreto adscribe el Organismo Autónomo Instituto de la Juventud, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Secretaría General de Asuntos Sociales, estableciéndose en él su estructura orgánica que desarrollamos más adelante.

Expresamos dichos objetivos a continuación:

Objetivos:

1. La promoción de la comunicación cultural entre la juventud de España.
2. El fomento del asociacionismo juvenil y de su participación en movimientos internacionales.
3. El desarrollo y coordinación de un sistema de información y documentación de la juventud.
4. El fomento de las relaciones y de la cooperación internacional en materia de juventud.
5. En general, la ejecución de las políticas del Departamento respecto de la juventud en colaboración con los Departamentos ministeriales y las Administraciones Públicas cuyas actividades inciden sobre este sector de la población.

Actividades de la entidad:

Los/las jóvenes son uno de los sectores sociales que más directamente sufre las consecuencias de la crisis de nuestra sociedad. Un buen número de jóvenes entre 16 y 25 años encuentran grandes dificultades para su inserción social, tanto laboral como cultural.

Este problema sitúa a este sector como uno de los prioritarios en la acción del Gobierno, y de ahí el interés en desarrollar todas las capacidades que se puedan impulsar en la ejecución de este programa.

Pero la problemática juvenil no puede abordarse desde un solo organismo de la Administración, sino que es una responsabilidad del conjunto de los Departamentos Ministeriales y, sobre todo, de aquellos más relacionados con la inserción social de los/las jóvenes.

Las actividades más significativas para la consecución de los objetivos propuestos se agruparían en los siguientes apartados:

- 1) El desarrollo, gestión y coordinación de programas, actividades y convenios dirigidos a fomentar la colaboración con las Administraciones Públicas y con otras instituciones y organismos públicos y privados, cuyas actividades inciden sobre la juventud.
- 2) El fomento de la comunicación, los intercambios y la movilidad de los jóvenes españoles en el ámbito nacional e internacional, mediante el desarrollo de actividades y prestaciones de servicios adecuados.
- 3) La promoción y desarrollo de un sistema de información y documentación en materia de juventud, en coordinación con los centros de información de las Comunidades Autónomas y con los centros similares de otros países y de organismos internacionales de juventud.
- 4) La elaboración, publicación y difusión de encuestas, estudios e informes sobre la juventud.
- 5) La promoción del asociacionismo juvenil, en el ámbito estatal en sus diferentes manifestaciones.
- 6) La coordinación de la participación española en los organismos internacionales de juventud, así como la planificación y ejecución, en su caso, de los programas de cooperación bilateral en materia de juventud sin perjuicio de las competencias que corresponden al Ministerio de Asuntos Exteriores.
- 7) El diseño, coordinación y desarrollo de los programas de la Unión Europea dirigidos a jóvenes, cuya ejecución está asignada al Instituto de la Juventud.
- 8) La coordinación de relaciones con el Consejo de la Juventud de España.

Estructura organizativa:

La estructura organizativa del Organismo aprobada por Real Decreto 2614/1996, de 20 de diciembre, queda constituida por una Dirección General de la que dependen directamente dos Subdirectores Generales y un