

CLÁUSULAS

Primera. *Prórroga del Convenio de colaboración.*—En virtud de la cláusula décima del citado Convenio de colaboración suscrito el 20 de octubre de 2005, la vigencia del mismo queda prorrogada hasta el 31 de diciembre del año 2008 y su correspondiente ejercicio económico al que se refieren las dotaciones presupuestarias que cada parte designa para su financiación.

Segunda. *Contenido y programa de actuaciones a desarrollar.*—Las actuaciones concretas que conlleva el desarrollo del presente Protocolo de Prórroga se ajustan a lo señalado en el «Marco de Cooperación para la Gestión del Fondo de Apoyo a la Acogida y la Integración de Inmigrantes 2008», examinado en la reunión del día 5 de febrero de 2008 del Consejo Superior de Política de Inmigración, que se incorpora como Anexo 1 al presente Protocolo de Prórroga. Dichas actuaciones deben estar enmarcadas en los ejes, medidas y líneas de intervención que en dicho documento se señalan.

Las actuaciones a desarrollar por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el presente ejercicio, se recogen en el Plan de Acción 2008. Dicho plan ha sido aprobado de común acuerdo por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y por la Comunidad Autónoma, con anterioridad a la firma del Protocolo de Prórroga.

La aprobación del Plan de Acción 2008 se formaliza por medio de un Acuerdo entre la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, a través de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, y la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, a través de la Dirección General de Inmigración y Voluntariado, según el documento adjunto.

El Plan de Acción de la Comunidad Autónoma recoge de forma expresa las actuaciones a desarrollar, incluido el número de plazas del «Programa de Acogida y Atención Humanitaria a personas inmigrantes procedentes de Canarias, Ceuta y Melilla».

Entre las actuaciones del Plan de Acción se recogen también las referidas a la atención de menores extranjeros no acompañados desplazados desde Canarias en el marco del programa especial establecido a estos efectos que permanecen en el sistema de protección de la Comunidad Autónoma.

Tercera. *Coste del programa y aportaciones de las partes.*

1. El coste total de las actuaciones objeto del presente Protocolo de Prórroga es de diecisiete millones novecientos mil seiscientos cuarenta y nueve euros con veintitrés céntimos (17.900.649,23€).

El Ministerio de Trabajo e Inmigración aporta como participación a la financiación de este Protocolo de Prórroga con cargo a su dotación presupuestaria para el año 2008, consignada en la aplicación presupuestaria 19.07.231H.455.00, la cantidad de doce millones seiscientos dieciocho mil doscientos noventa y cuatro euros (12.618.294,00€).

La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con cargo a su dotación presupuestaria para el año 2008, aporta la cantidad de cinco millones doscientos ochenta y dos mil trescientos cincuenta y cinco euros con veintitrés céntimos (5.282.355,23€). La aportación de la Comunidad Autónoma supone como mínimo el treinta por ciento del coste total de las actuaciones a desarrollar de Acogida e Integración y de Refuerzo educativo. Esta cantidad procede de las siguientes partidas presupuestarias:

A través de la Dirección General de Inmigración y Voluntariado de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración, se aporta la cantidad de cuatro millones quinientos treinta y ocho mil trescientos treinta y cinco con ochenta céntimos (4.538.335,80 €), consignada en la partida presupuestaria 12.03.00.313J, mediante los siguientes conceptos: 226.02, 226.06, 226.09, 227.06, 227.09, 461.03, 481.03.

A través de la Dirección General de Promoción Educativa e Innovación, de la Consejería de Educación, Ciencia e Investigación, se aporta la cantidad de quinientos treinta y siete mil doscientos veinticinco euros (537.225,00 €), consignada en su aplicación presupuestaria: 15.05.00.422G.170.

A través de la Dirección General Libro, Archivos y Bibliotecas, de la Consejería de Cultura, Juventud y Deportes, se aporta la cantidad de setenta y ocho mil doscientos veintitrés euros (78.223,00 €), consignada en su aplicación presupuestaria: 22.04.00.452A.649.00.

A través de la Consejería de Sanidad se aporta la cantidad de ciento veintiocho mil quinientos setenta y uno con cuarenta y tres céntimos (128.571,43 €), consignada en su aplicación presupuestaria 18.02.00.413B.221.06.

2. La cofinanciación de las actuaciones se hará siguiendo lo señalado a continuación:

El Ministerio de Trabajo e Inmigración aporta la cantidad de 8.054.873,00€ (ocho millones cincuenta y cuatro mil ochocientos setenta y tres euros), para las actuaciones de Acogida e Integración.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración aporta la cantidad de 4.270.621,00€ (cuatro millones doscientos setenta mil seiscientos veintidós euros) para las actuaciones de Refuerzo educativo.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración aporta la cantidad de doscientos noventa y dos mil ochocientos euros (292.800,00€) para la atención a menores extranjeros no acompañados desplazados desde Canarias en el marco del programa especial establecido a estos efectos que permanecen en el sistema de protección de la Comunidad Autónoma. Su financiación corresponde exclusivamente al Ministerio de Trabajo e Inmigración por las plazas previstas en el Plan de Acción para estos menores.

Cuarta. *Compromisos de las partes.*—La Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se compromete a destinar como mínimo la cantidad de 4.270.621,00€ (cuatro millones doscientos setenta mil seiscientos veintidós euros) de la aportación del Ministerio de Trabajo e Inmigración a actuaciones encuadradas en las medidas del eje de Educación enunciadas en el Plan de Acción 2008.

La Comunidad Autónoma se compromete a destinar la cantidad de doscientos noventa y dos mil ochocientos euros (292.800,00€) de la aportación del Ministerio de Trabajo e Inmigración a las actuaciones de atención de menores extranjeros no acompañados desplazados desde Canarias en el marco del programa especial establecido a estos efectos que permanecen en el sistema de protección de la Comunidad Autónoma.

Igualmente, la Comunidad Autónoma se compromete a derivar a las Entidades Locales de su territorio con una mayor presión migratoria como mínimo el 40% de la asignación de 12.325.494,00€ (doce millones trescientos veinticinco mil cuatrocientas noventa y cuatro euros) correspondiente a la aportación que realiza el Ministerio de Trabajo e Inmigración para Acogida e Integración y Refuerzo educativo.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración se compromete a prestar su colaboración en el desarrollo del presente Protocolo de Prórroga y principalmente, en lo referido al seguimiento y evaluación de las actuaciones recogidas en el Plan de Acción 2008.

Quinta. *Modificaciones en el desarrollo de las actuaciones.*—La Comunidad Autónoma deberá comunicar cualquier propuesta de modificación que pudiera surgir en el desarrollo y ejecución de las actuaciones comprometidas, tanto de contenido como de costes, con el fin de acordar el Ministerio, a través de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, y la Comunidad Autónoma la aceptación expresa de dicha variación.

Sexta. *Seguimiento y evaluación.*—En cumplimiento de lo señalado en la cláusula novena del convenio de colaboración, la Comunidad Autónoma remitirá periódicamente al Ministerio de Trabajo e Inmigración la información necesaria que permita conocer el desarrollo de actuaciones, así como aquella otra información requerida a efectos del seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Acción.

Disposición adicional.

En lo no dispuesto expresamente en este Protocolo de prórroga, será de aplicación lo establecido en el Convenio de colaboración suscrito en 2005, en especial lo que se refiere a la justificación del gasto (cláusula quinta del Convenio), resolución del convenio (cláusula undécima del Convenio) y a la naturaleza y jurisdicción (cláusula duodécima del Convenio).

Y en prueba de conformidad, firman el presente Protocolo de prórroga en duplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados.—Por el Ministerio de Trabajo e Inmigración: P.D. (Orden ministerial comunicada de 22 de abril de 2008), la Secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, María Consuelo Rumi Ibáñez.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia: P.D. (Decreto de la Presidencia n.º 20/2008, de 18 de julio de 2008), el Consejero de Política Social, Mujer e Inmigración, Joaquín Bascañana García.

15185 RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Flex Equipos de Descanso, S.A., Unipersonal.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Flex Equipos de Descanso, S.A., Unipersonal (código de Convenio n.º 9013751), que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLEX
EQUIPOS DE DESCANSO, S.A., UNIPERSONAL,
PARA SU FACTORÍA DE GETAFE**

Artículo 1. Naturaleza y fines.

Las partes firmantes del presente acuerdo, manifiestan que este constituye la expresión de voluntad libremente adoptada por ellas, en virtud de su autonomía colectiva.

Entendiendo que la naturaleza jurídica del acuerdo es la propia de un Convenio Colectivo, que tiene por finalidad regular las condiciones económicas, sociales y de trabajo de la empresa FLEX Equipos de Descanso, S.A. Unipersonal, y los trabajadores de los centros de trabajo que se especifican en el siguiente artículo, las partes reconocen que todos los pactos del presente acuerdo de voluntades, tienen la fuerza normativa a que se refiere el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en virtud del principio de no-concurrencia, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de convenios de ámbito distinto, aún cuando anteriormente hubiesen tenido vigencia en el ámbito de vigencia de este Convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

Los presentes acuerdos son de aplicación exclusiva para todos los trabajadores que dependiendo del centro de trabajo de Getafe desempeñan su trabajo en el mismo. Asimismo el convenio será de aplicación al personal de los Depósitos de: Coruña, Bilbao, Murcia y Valencia.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea la naturaleza y contenido constituyen un conjunto unitario indivisible sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase cualquier punto de lo aquí pactado, las partes deberán reunirse nuevamente para decidir conjuntamente si es posible la pertinente adecuación o si, por el contrario, deja sin eficacia práctica el conjunto de lo pactado, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

Artículo 4. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio entró en vigor el día 1 de enero de 2008 y concluye su vigencia el 31 de diciembre de 2011. No se producirá su prórroga a menos que quede expresamente interesada por ambas partes antes del 30 de noviembre de 2011; en consecuencia, se entenderá tácitamente denunciado a partir de dicha fecha. En todo caso, y hasta que no se firme un nuevo convenio, el presente texto se entenderá prorrogado es sus cláusulas normativas, conforme a las disposiciones legales.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal.

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, compensan y sustituyen a la totalidad de las existentes en la empresa con anterioridad a su vigencia, cualquiera que sea la naturaleza y origen de su existencia.

Las disposiciones legales de cualquier clase que lleven consigo una variación en las condiciones generales de trabajo, o en algunos de los conceptos retributivos, o supongan la creación de algunos nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica, si consideradas las condiciones generales ajenas al Convenio, en cómputo anual global, superan el nivel total anual del mismo y solamente en la medida en que excedan a dicho total, en caso contrario, se considerarán totalmente absorbidas.

No obstante, se respetarán y conservarán a título personal, las condiciones que, comparadas en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que otorga el Convenio.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá preceptivamente de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente Conve-

nio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: dos vocales por representación de los trabajadores.

Dos vocales por la representación de la empresa, que serán designados por la Dirección en cada reunión.

La Comisión Paritaria tendrá Secretaría, que estará formada por dos vocales, uno de ellos representante de los trabajadores de la Fábrica de Getafe y otro de la Dirección.

Transcurridos quince días desde la publicación del Convenio en el B.O.E. se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento podrá reunirse cada dos meses como máximo, previa decisión de la Secretaría colegiada, que la convocará cuando cualquiera de las partes someta a la consideración cuestiones de interés general, que se refieran a la interpretación o aplicación de este Convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Dentro de los treinta días siguientes a partir de su constitución o de su última reunión (según los casos), se enviarán a la Secretaría por escrito, los asuntos que se desea conozca la Comisión.

2. La Secretaría, en los cinco días siguientes, recopilará los asuntos propuestos y determinará la procedencia o no de la reunión. En caso afirmativo, confeccionará el Orden del Día y lo comunicará a las partes.

3. La Secretaría convocará a la Comisión Paritaria de forma que el Orden del Día obre en poder del Comité de Empresa y de la Dirección, con siete días de anticipación como mínimo a la fecha de la reunión.

La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, quedará expedita la vía para plantear la cuestión ante la Jurisdicción competente.

En cualquier caso, se reunirá preceptivamente una vez al año en los meses de junio o julio, aún cuando no se den los supuestos previstos en relación con la interpretación del Convenio. Deberá confeccionarse un orden del día para esta reunión a través de la Secretaría de la Comisión.

Artículo 7. Retribuciones pactadas.

Año 2008: subida lineal en «Complemento Lineal Pactado» de 85 euros mensuales por 12 meses, para todas las categorías recogidas en el anexo I del convenio.

Los conceptos económicos establecidos en los artículos 19 (Valores de la dieta y la media dieta), 23 (premios de natalidad, Primera comunión y Ayuda a las minusvalías), 36 (Indemnización por fallecimiento), 37 (Retribución Promotoras) y 38 (compensación por gastos de utilización puntual de vehículo propio) se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del estado para ese año.

Año 2009: subida lineal en «Complemento Lineal Pactado» de 85 euros mensuales por 12 meses, para todas las categorías recogidas en el anexo I del convenio.

Los conceptos económicos establecidos en los artículos 19 (Valores de la dieta y la media dieta), 23 (premios de natalidad, Primera comunión y Ayuda a las minusvalías), 36 (Indemnización por fallecimiento), 37 (Retribución Promotoras) y 38 (compensación por gastos de utilización puntual de vehículo propio) se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del estado para ese año.

Año 2010: IPC real más 0,5 puntos aplicándose a todos los conceptos económicos contemplados en el convenio, salvo los expresamente relacionados en el siguiente párrafo. El incremento, del IPC real más 0,5 puntos se efectuará incrementando desde 1 de enero de 2010 el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para ese año más 0,5 puntos, aplicándose, en su caso, posteriormente la revisión prevista en el artículo 8 (Revisiones Salariales).

Los conceptos económicos recogidos en los artículos 19 (Valores de la dieta y la media dieta), 23 (premios de natalidad, Primera comunión y Ayuda a las minusvalías), 36 (Indemnización por fallecimiento), 37 (Retribución Promotoras) y 38 (compensación por gastos de utilización puntual de vehículo propio) se incrementarán definitivamente con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del estado para ese año.

Año 2011: IPC real más 0,5 puntos aplicándose a todos los conceptos económicos contemplados en el convenio, salvo los expresamente relacionados en el siguiente párrafo. El incremento, del IPC real más 0,5 puntos se efectuará incrementando desde 1 de enero de 2011 el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para ese año más 0,5 puntos, aplicándose, en su caso, posteriormente la revisión prevista en el artículo 8 (Revisiones Salariales).

Para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 los conceptos económicos recogidos en los artículos 19 (Valores de la dieta y la media dieta), 23 (premios de natalidad, Primera comunión y Ayuda a las minusvalías), 36 (Indemnización por fallecimiento), 37 (Retribución Promotoras) y 38 (compensa-

ción por gastos de utilización puntual de vehículo propio) se incrementarán definitivamente con el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del estado para ese año.

Artículo 8. *Revisiones salariales.*

Para el año 2010 todos los conceptos salariales establecidos en el convenio excepto los recogidos en los artículos 19 (Valores de la dieta y la media dieta), 23 (premios de natalidad, Primera comunión y Ayuda a las minusválidas), 36 (Indemnización por fallecimiento), 37 (Retribución Promotoras) y 38 (compensación por gastos de utilización puntual de vehículo propio), serán objeto de revisión salarial a fin de año siempre y cuando el IPC real de 2010 supere el IPC previsto por el Gobierno y recogido en los Presupuestos Generales del Estado para ese año, en cuyo caso los mismos se incrementarán con la diferencia entre el porcentaje inicialmente previsto y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 2010, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2009.

Para el año 2011 todos los conceptos salariales establecidos en el convenio excepto los recogidos en los artículos 19 (Valores de la dieta y la media dieta), 23 (premios de natalidad, Primera comunión y Ayuda a las minusválidas), 36 (Indemnización por fallecimiento), 37 (Retribución Promotoras) y 38 (compensación por gastos de utilización puntual de vehículo propio), serán objeto de revisión salarial a fin de año siempre y cuando el IPC real de 2011 supere el IPC previsto por el Gobierno y recogido en los Presupuestos Generales del Estado para ese año, en cuyo caso los mismos se incrementarán con la diferencia entre el porcentaje inicialmente previsto y el real del año, aplicándose con efecto desde el 1 de enero de 2011, sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2010.

Artículo 9. *Organización de trabajo y sistemas de incentivos del personal directo.*

1. Principio general.—La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Al Comité de Empresa le corresponden las funciones de asesoramiento y propuesta, mediante la emisión de informes, que determina el artículo 64 puntos 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de dicha facultad, la empresa colaborará en la formación de su personal en materia de racionalización del trabajo.

2. Facultades de la Dirección de la Empresa:

2.1 La determinación del proceso productivo mediante la fijación de:

2.1.1 Los puestos de trabajo y el número de operarios necesarios; no obstante, en dicha determinación se respetarán todas las garantías en materia de estabilidad en el empleo que se contemplan en las disposiciones legales vigentes.

2.1.2 Las operaciones o fases a realizar en cada puesto de trabajo.

2.1.3 El método a seguir y los materiales a utilizar, todo ello en cada momento.

2.1.4 La determinación de las producciones mínimas y máximas, que de acuerdo con el método fijado se obtengan mediante procesos de medición de tiempos.

2.1.5 La determinación de las operaciones que debe efectuar cada operario, así como los trabajos a realizar para conseguir su plena ocupación.

2.1.6 La exigencia a cada trabajador de la atención, cuidado y limpieza de las máquinas, útiles y herramientas a su cargo, determinando el tiempo que sea necesario para realizar estas tareas, así como la periodicidad de las mismas.

2.1.7 La fijación de los índices de desperdicio de materiales en todas las operaciones que componen el proceso productivo. Dichos índices serán tenidos en cuenta en el momento de cronometrar.

2.1.8 El estudio, la modificación, implantación y exigencia de los nuevos métodos de trabajo, adaptándolos en cada momento a las necesidades del producto y de la producción.

2.2 La responsabilidad exclusiva en la búsqueda y toma de decisión de cuantas medidas sean necesarias para conseguir la correcta y rentable utilización para las máquinas instalaciones y plantillas y, concretamente:

2.2.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa.

2.2.2 La determinación de los períodos de adaptación que sean necesarios para conseguir la total integración del trabajador al nuevo puesto de trabajo.

2.2.3 Garantizar durante el período de adaptación al operario trasladado el importe en euros de la prima de producción media por hora, que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo. Dicha garantía será respetada siempre que el trabajador vaya aumentando, progresiva y proporcionalmente, su producción, hasta alcanzar la mínima exigible o la habitual en su defecto.

2.3 La determinación y exigencia de la calidad necesaria mediante:

2.3.1 La fijación de los niveles de calidad mínimos del producto en cada fase del proceso productivo.

2.3.2 La creación del correspondiente sistema de control de calidad que, en función del nivel mínimo exigido, determine la responsabilidad por trabajos defectuosos.

2.3.3 En todo momento se habrá de tener presente, al establecer el control de calidad, si se estima necesario revisar los tiempos concedidos para las operaciones, puesto que, si al cronometrar dicha operación el concepto de calidad no fue tenido en cuenta, habrá que considerarlo en una nueva toma de tiempos.

2.4 El estudio, la implantación y el mantenimiento de los sistemas de incentivos.

3. Sistema de incentivos a control directo (100/140).

3.1 Sistema 100/140. Definiciones básicas del sistema.

3.1.1 La gráfica del sistema de incentivos es la resultante de la unión de los puntos formados por la relación actividad/euros, según se detalla en el anexo II del presente Convenio. Dicha gráfica y, por tanto, el sistema de incentivos, se definen por sí mismos y no guardan relación alguna con cualquier otra fórmula de garantía que la que se deduce de los valores atribuidos a cada uno de sus puntos.

3.1.2 El rendimiento o actividad 100 es el mínimo exigible y para cobrar el plus Convenio, en todo momento es necesario alcanzarlo. No obstante, si algún trabajador no lo alcanzara, antes de efectuar el descuento, se oirá al Comité de Empresa.

3.1.3 El rendimiento 140 es el máximo y tiene como objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral.

3.1.4 Excepto en los supuestos de tránsito a fórmulas de control directo, en cuya fase inicial de aplicación se considerará rendimiento habitual el obtenido en los tres primeros meses, con carácter general se define el rendimiento habitual como el obtenido por cada trabajador en su puesto de trabajo en los tres meses inmediatamente anteriores a cada momento.

3.1.5 Los Trabajadores que no perciban actualmente su incentivo por el sistema 100/140 efectuarán el tránsito al mismo con las siguientes condiciones y garantías:

a) La implantación del nuevo sistema se efectuará por secciones completas.

b) Si algún trabajador encontrase dificultad en su adaptación, se le garantizarán las percepciones anteriores por un plazo no superior a tres meses, a partir de la implantación del sistema.

Si transcurrido este plazo subsistiesen las dificultades en su adaptación, intervendrá un Comité Paritario formado por la representación del Comité del Centro y de la Dirección de la Empresa, que estará facultado para arbitrar las soluciones que satisfagan a las partes implicadas.

A tal efecto podrá interesarse la verificación de los valores del nuevo sistema que se efectuará por los Técnicos designados por el Comité Paritario que actuará en presencia de un Representante del Comité del Centro.

c) Implantado el sistema 100/140, está sujeto al desarrollo del punto 3 de este mismo artículo.

3.1.6 Teniendo en cuenta los pactos alcanzados sobre productividad en el presente Convenio y con el fin de facilitar la obtención de rendimientos superiores a aquellos trabajadores que actualmente no alcancen el punto 118 de la tabla de actividades, se les garantizará la retribución correspondiente al referido punto 118, durante los dos meses siguientes a la firma del presente pacto.

Además, los trabajadores que una vez transcurrido dicho plazo de tres meses, estén alcanzando actividades superiores a dicho punto, percibirán la retribución correspondiente al rendimiento alcanzado con efecto retroactivo desde primeros de año.

Por el contrario, aquellos otros que sigan obteniendo actividades inferiores a 118 y una vez transcurridos los dos meses garantizados, volverían a percibir la retribución correspondiente a la actividad real, en sus valores actuales.

3.1.7 Teniendo en cuenta lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en el presente Convenio Colectivo sobre revisiones e implantaciones de nuevos cronometrados, se acuerda que sin perjuicio de la facultad de la Empresa en esta materia para mantener actualizado el sistema de incentivos 100/140, se observará el siguiente procedimiento:

1) Se realizarán las revisiones de tiempos, siempre que:

a) Se hubiese modificado el método establecido o hubiese cambiado alguna condición que afectara al tiempo concedido para la ejecución de la operación.

b) Si se hubiese incurrido en error manifiesto de cálculo o medición.

2) Se realizarán cronometrados de aquellos artículos que estuviesen sin medición de tiempos.

3) En los dos supuestos anteriores se procederá de la siguiente forma:

a) Se comunicará previamente al Comité, la operación que se va a cronometrar.

b) Se realizará el cronometraje por los técnicos designados por la empresa.

c) Se entregará una copia del cronometraje para su análisis a una Comisión Mixta integrada por seis miembros como máximo, tres por cada una de las representaciones de la Dirección y del Comité. También se entregará una copia de las Tablas.

d) Los trabajadores dispondrán de cinco días laborables para exponer a la Dirección sus observaciones. Si solicitasen un nuevo cronometraje, se reiniciará el proceso si la Comisión Mixta accede a ello: si no accediese, dará un período de adaptación, de acuerdo con el siguiente baremo:

Una semana si las nuevas producciones exigidas superan en un 10 por 100 a las anteriores.

Dos semanas si superan el 10 por 100 y no llegan al 20 por 100.

Tres semanas si sobrepasan el 20%.

Dos semanas si es un alta de tiempos.

e) Durante este período de adaptación, los trabajadores afectados anotarán las producciones y tiempo objeto del cronometraje en un parte de primas independiente, percibiendo en ese tiempo la prima media por hora que hubiese cobrado en las cuatro semanas anteriores.

f) Transcurrido el período de adaptación, si el trabajador está conforme, adquirirá plena vigencia el cronometraje: si no estuviera de acuerdo, la Comisión Mixta se reunirá en los dos días siguientes y decidirá:

1. Que es adecuado el cronometraje, en este caso se comunicará al trabajador y desde ese instante, percibirá las primas que realmente obtenga.

2. Solicitar un nuevo cronometraje, que se realizará en el menor plazo posible, y que se entregará a la misma Comisión para que decida sobre su aceptación.

3. Solicitar la intervención del Servicio de Productividad dependiente del Ministerio de Trabajo para que emita su fallo; en este caso y hasta tanto no se conozca su dictamen, las producciones y tiempos objeto de desavenencia, se anotarán en parte independiente, percibiendo las euros/hora correspondientes a la prima media de las cuatro últimas semanas y procediendo a la liquidación definitiva cuando se conozca el fallo del organismo judicial competente. Si dicho fallo fuese negativo para el trabajador, la empresa descontará la diferencia en las tres nóminas siguientes, si por el contrario fuera positiva, la diferencia se le abonará en la nómina del mes siguiente.

3.2.1 Código de improductivos: Los trabajadores que cobren su incentivo conforme al sistema 100/140, cuando realicen operaciones no cronometradas, percibirán la remuneración por hora que se establece en las tablas del anexo III de este Convenio. Reconociéndose la problemática que encierra las situaciones a que se refiere este párrafo precedente, y su incidencia en la productividad, por la Dirección de la empresa se manifiesta el propósito de llegar a una más correcta utilización y aplicación de estas fórmulas de incentivo, con la colaboración de la representación de los trabajadores.

3.2.2 La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo por un proceso de I.T., de modo que si la ausencia hubiese sido superior a seis meses y hubiera motivado merma de la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

4. Respecto a las faltas específicas a la organización del trabajo, la empresa aplicará en cada momento la normativa vigente al respecto.

Artículo 10. *Indirectos.*

En ningún caso los incentivos fijados podrán ser inferiores a las cantidades fijadas según las categorías profesionales en el anexo n.º IV.

Se excluye de este pacto los comisionistas sea cual fuera su categoría profesional.

Artículo 11. *Antigüedad.*

Se suprime con carácter general el concepto «Antigüedad» en el ámbito del convenio. No obstante lo anterior, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos que se concretan a partir de este primer párrafo, que desaparecerán en la medida en que los Trabajadores que los tienen a nivel individual, dejen de pertenecer a la Empresa.

A este fin, al personal que estuviera dado de alta o asimilado a ella en la empresa antes del 31 de diciembre de 1994 se le reconoce, de acuerdo

con lo preceptuado en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a percibir el 5% de su salario base por cada quinquenio de pertenencia a la plantilla.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodo de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computadas la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cualquier caso, este plus individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos Trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que este concepto se mantiene exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los Trabajadores a la firma del mismo.

Artículo 12. *Otros pluses.*

El Plus de Jefe de Equipo que será concedido por la Empresa a aquellos Trabajadores a los que previamente hubiese encargado funciones de coordinación de trabajo de otros Empleados, se percibirá conforme a la siguiente escala:

a) Coordinación hasta 10 empleados: 10% del S. Base, Antigüedad y Complemento Personal no absorbible.

b) Coordinación de 11 a 15 empleados: 15%.

c) Coordinación de 16 a 20 empleados: 20%.

d) Coordinación de más de 20 empleados: 25%.

En cualquier caso los Jefes de Equipo tengan o no responsabilidad sobre otras personas consolidarán sus valores económicos actuales y tendrán en el futuro los incrementos que se pacten para la retribución del Convenio.

En relación a los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, y siempre que de manera legal se hubiese demostrado la existencia de alguno de ellos, se retribuirán conforme a la siguiente escala:

a) Si aparece uno solo: 20% del S. Base + antigüedad.

b) Si coinciden dos: 25% del S. Base + antigüedad.

c) Si coinciden tres: 30% del S. Base + antigüedad.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, cuando exista realmente un puesto con toxicidad, peligrosidad o penosidad, si hubiera mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, se podrá compensar la no-percepción del plus correspondiente en cómputo mensual, con el disfrute de las horas que resulten de dividir lo que se percibiría por tal plus entre el coste hora del interesado.

En cualquier caso, las partes colaborarán con los Servicios de Prevención de Riesgos laborales, con el fin de hacer desaparecer todas las contingencias que puedan dar lugar a la percepción de Pluses.

Artículo 13. Complemento Personal no Absorbible.

El Complemento Personal no Absorbible comprende aquellas cantidades que en concepto de «Retribución de Convenio» y en computo anual, los Trabajadores de plantilla al 31 de diciembre de 2000 y una vez aplicados los porcentajes de incremento pactados para el 2001 que se establecen en el acta final del Convenio, pudiesen venir percibiendo por encima de lo previsto, para es mismo concepto retributivo, en las tablas salariales del presente convenio para su categoría profesional.

La cuantía de dicho complemento será individual para cada Trabajador, calculándose, para toda la vida profesional del mismo, con fecha 1 de enero de 2001, fecha del inicio del anterior convenio.

A partir de ese cálculo y definido por tanto para cada Empleado su cifra individual, esta se verá incrementada anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la Retribución de Convenio, incluyendo por supuesto las revisiones que se pudieran pactar.

Este complemento supone una excepción total a los pactos, que dentro del presente convenio, se acuerden para compensar o absorber a futuro otros complementos con los incrementos anuales en próximos convenios. Su cualidad de no absorbible garantiza su mantenimiento futuro.

En cualquier caso, este complemento individual no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con aquellos Trabajadores que en el futuro puedan incorporarse a la empresa, toda vez que el complemento nace exclusivamente para respetar las retribuciones consolidadas de los Trabajadores a la firma del mismo (Anexo V).

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. Su importe estará constituido por un mes de «Retribución Convenio» y en su caso de antigüedad, «Complemento Personal No Absorbible» y el Plus de Jefe de Equipo, más la cantidad de 555,43 euros en el 2008. Su devengo se prorrateará conforme al tiempo efectivamente trabajado en cada semestre natural. A estos efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el no trabajado por accidente laboral o enfermedad común con baja.

Asimismo se abonará una paga, en el mes de marzo, de 1.226,14 euros para todos los empleados. Su devengo se prorrateará según el tiempo de alta en la empresa en el año natural correspondiente a su percepción. Por tanto en aquellas liquidaciones que se produzcan con motivo de bajas en la empresa posteriores a la percepción de esta paga, se efectuará el correspondiente descuento.

Finalmente los Trabajadores con categorías de: Especialista, Mozo Especialista, Almaceneros, Oficiales de Taller, Conductores, Encargados, Contramaestres y Maestros de Taller que desempeñen su actividad en la fábrica de Getafe, percibirán en el mes septiembre una paga de 1.389,43 euros.

El resto del personal no incluido en el apartado anterior, bien por no coincidir su categoría con la relación anterior, o bien porque teniendo alguna de esas categorías no trabajen en la Fca. de Getafe, percibirán como paga de septiembre la cantidad de 649,70 euros.

La diferencia de valor de la paga de septiembre para unos u otros colectivos está basada en los diferentes compromisos adquiridos por ambos colectivos en relación a sus obligaciones en materia de flexibilidad, jornada, etc. Por lo que en ningún caso esas diferencias podrán ser alegadas ni individual ni colectivamente para plantear demanda o reclamación alguna por discriminación salarial.

En cualquier caso el devengo de esta paga de septiembre y su proporcionalidad se registrará por el mismo método que el pactado para la paga de marzo.

Artículo 15. Pago de nóminas.

Las percepciones mensuales se abonarán el primer día del mes siguiente a aquel en que se originen los devengos.

Solo podrán concederse anticipos de carácter excepcional cuando concurren las siguientes circunstancias.

- Que la cantidad a anticipar, sumada a la cuantía del anticipo normal, no suponga un líquido de nómina negativo.
- Que no exista habitualidad.

Los datos variables se cerrarán el último día del mes de referencia, de forma que todas las posibles incidencias que se produzcan en el mes natural, queden reflejadas en la nómina del mes referido, procurando retrasar el máximo posible las fechas de cierre mensual.

A criterio de fábrica y previa consulta con el Comité de Centro, se podrá, sin variar los procesos preestablecidos, reservar alguna semana de primas, incluyéndola en una nómina diferente de la prevista inicialmente, con el fin de intentar que el número de horas de prima a abonar en cada momento sea lo más regular posible.

A tal objeto y para que el Comité de Empresa pueda contestar a la consulta, se le hará entrega del calendario de primas a principios de año.

Artículo 16. Vacaciones.

Se pacta lo siguiente:

1) Duración: Las vacaciones retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

2) Disfrute: Se pacta el siguiente procedimiento:

Un turno de quince días en julio o agosto y el otro turno de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período.

Como excepción y para el personal administrativo, personal de depósitos y el resto de personal relacionado con la venta directa y suministros se organizarán los turnos necesarios para garantizar dichos servicios, dentro del período mayo/octubre. Asimismo y como excepción para el personal de Almacén de PT y muelle, el período hábil será el comprendido entre los meses de mayo/septiembre inclusive, garantizándose en todo caso que puedan disfrutar 15 días en el período comprendido entre la última semana de junio y la primera de septiembre.

Dando preferencia al personal que voluntariamente desee disfrutar sus vacaciones en alguno de los meses citados, la Dirección designará, en todos y cada uno de los meses que sean necesarios, quienes deban obligatoriamente irse de vacaciones. La expresada designación se llevará a cabo en años sucesivos de forma rotatoria, de modo que el personal afectado no lo constituyan siempre las mismas personas.

3) Comienzo: Los turnos comenzarán necesariamente en lunes, siendo competencia de la Dirección, la determinación del número de personas que deberán disfrutar sus vacaciones en cada uno de los turnos y secciones.

4) Ajuste de días: Sea cual fuere la fecha de disfrute de las vacaciones y habida cuenta de la obligatoriedad de trabajar todos el número de horas fijados en el Convenio, si alguna persona dentro de sus vacaciones coincidiera con un número de días festivos diferentes al que sirvió de cálculo para el cuadro del calendario anual, regularizará el mismo con el fin de disfrutar de hecho el mismo número de días reales de trabajo y consecuentemente trabajar el mismo número de horas.

5) Interrupción de las vacaciones: No se considerarán interrumpidas las vacaciones cuando con posterioridad a su inicio se produzca una situación de baja por I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral, ni por otros permisos coincidentes. No obstante, si se interrumpirán cuando el trabajador que se encuentre en situación de I.T. cumpla los dos requisitos siguientes:

a) Que envíe inmediatamente el correspondiente parte de baja a la empresa y ésta aprecie que la naturaleza de la enfermedad impide el disfrute real de descanso tras oír al comité de Empresa.

b) Que se compruebe a 30 de noviembre que el índice de ausencias del trabajador (exceptuando las horas de representación de los trabajadores) no haya superado el 6% anual (sin computar el período de baja en cuestión).

6) Retribución: Consistirá en la retribución Convenio más Complementos Personales no Absorbibles, la antigüedad y la media de las primas de producción, por horas de los noventa días anteriores multiplicado por 173 horas.

7) Situaciones excepcionales: En caso de necesidad acreditada, la empresa podrá determinar que en un centro de trabajo concurren circunstancias objetivas y coyunturales que obliguen a modificar las fechas previstas para el disfrute de vacaciones en situaciones de normalidad.

Las situaciones objetivas a considerar y sus efectos en el régimen de vacaciones serán las siguientes:

Desde el momento de la firma de este Convenio, acreditada la existencia de un estocaje en la Fábrica y Depósitos que de la misma dependen, equivalente a tres meses de producción, permitirá a la Dirección de la Fábrica anticipar la fecha prevista para las vacaciones respecto al total de su plantilla o parcialmente, con una antelación de treinta días como mínimo. En este caso, las vacaciones se ampliarán en tres días laborables.

Como excepción al apartado 2) punto primero de este artículo, se mantiene como respeto a los usos consolidados los derechos de los Trabajadores de plantilla adscritos al Taller que tengan una antigüedad en la empresa anterior al 1-1-2001, y que se concretan en los puntos siguientes:

a) Como período base se podrán disfrutar 4 semanas, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre ambos incluidos y los dos días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa fuera de ese período. En cualquier caso, entre el mes de julio y agosto, deberán disfrutar sus vacaciones el 50% de este colectivo.

b) Con el fin de no concentrar las vacaciones exclusivamente en 3 meses, el período previsto en el párrafo anterior, se ampliará con personal estrictamente voluntario para cubrir el mes de junio.

c) En este sentido, la Dirección de la Fábrica determinará, para este mes de junio, el número de personas que deberían disfrutar las vacaciones, solicitando con tiempo suficiente la adscripción voluntaria de los Trabajadores a dicho período.

d) Cada Trabajador adscrito a Producción que disfrute sus vacaciones en el mes de junio recibirá una Prima especial consistente en 479,84 € por el mes completo o, en su caso, la parte proporcional.

Como complemento a lo previsto en el apartado 2) puntos segundo y tercero de este artículo, se establece como respeto a los usos consolidados, que los Trabajadores Administrativos, el personal de depósitos que dependan del Centro de Getafe: Coruña, Bilbao, Murcia y Valencia (Atención a Clientes y Almacén de P.T., etc.) que disfruten sus vacaciones fuera del período 15 de junio al 15 de septiembre y que pertenecieran como Trabajadores a la empresa antes del 1/1/2001 percibirán por cada día natural de vacaciones una gratificación consistente en:

Del 1 de junio al 15 de junio: 26% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.

Del 16 de septiembre al 30 de septiembre: 26% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.

Del 1 de mayo al 31 de mayo: 40% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.

Del 1 de octubre al 31 de octubre: 53% de R. de Convenio + Compl. Personal no Absorb.

El hecho de que existan dos fórmulas de disfrute o de compensación viene avalado por la necesidad de pasar de un sistema de vacaciones muy concentrado, con otro que permite atender la demanda con mayores garantías, habida cuenta que la Compañía trabaja contra pedido y por lo tanto no es posible almacenar con carácter previo, así como por la necesidad de respetar los usos consolidados de los Trabajadores de plantilla a la firma del presente convenio.

Por esta razón, este sistema de vacaciones no podrá ser utilizado como argumento alguno, ya sea individual o colectivamente para presentar demandas ni reclamaciones por discriminación con los Trabajadores que disfruten sus vacaciones de acuerdo con el sistema general descrito en los puntos 1 a 7 del presente artículo y a los cuales no les sea de aplicación las excepciones aquí recogidas.

Artículo 17. *Jornada de trabajo anual y Distribución de la misma.*

Duración de la Jornada Anual: Para los 4 años de vigencia del convenio se establece una jornada efectiva anual de 1.718 horas anuales.

Confección de los calendarios laborales anuales: En el mes de diciembre de cada año, la Dirección del centro de trabajo confeccionará los calendarios laborales tras reunirse con los Representantes de los Trabajadores.

En cualquier caso, dichos calendarios y sus alteraciones posteriores deben ser coherentes con las necesidades de un sector, que exige una importante flexibilidad y adecuación de las jornadas reales de trabajo a una demanda muy cambiante. Por ello, la confección en diciembre de los calendarios teóricos y sus modificaciones posteriores serán efectuadas por la Dirección del Centro de manera que se deberán trabajar todos los días laborables del año y en conformidad con los siguientes criterios, pactados expresamente por las partes para garantizar la mejor adecuación de la jornada anual a las necesidades del servicio de manera que los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables para todas las secciones de talleres. Para los colectivos de oficinas, atención al cliente y almacén de producto terminado, la empresa determinará los servicios mínimos necesarios, que no serán inferiores al 25% ni superiores al 50% de cada sección y especialidad de oficinas y atención al cliente, y que será del 25% en almacén de producto terminado, todos ellos en un sólo turno de mañana.

Se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores tres turnos de tres días no laborables para un tercio de la plantilla.

Caso de no haber acuerdo se establecerán tres periodos de tres días no laborables en Semana Santa, posteriores al 24 de diciembre y posteriores al 1 de enero del año siguiente y siempre que se garantice la permanencia de los dos tercios de la plantilla de cada una de las secciones y especialidades del centro de trabajo.

Personal de Producción:

Se entiende como personal de Producción a los Colectivos de Talleres, Oficina de Producción, Mantenimiento y Almacén de Materias Primas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún Trabajador o unidad a éste u otro colectivo se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de centro de trabajo.

Para este personal, se establecen los siguientes 2 modelos de organización de la jornada de trabajo que coexistirán en la medida de lo necesario:

a) Jornada partida flexible: La Dirección a principio de cada año determinará, en función de los históricos de venta y de los presupuestos

del año la duración teórica de la jornada de trabajo diaria en cada mes, de manera que el total de horas a trabajar en el año se ajuste plenamente a la jornada anual prevista.

Posteriormente y en función de la evolución real de las ventas de las zonas suministradas por la fábrica, así como por la evolución de la producción, cartera de pedidos, lanzamiento de nuevos productos, pedidos especiales, etc., la Dirección del centro de trabajo, previa comunicación al Comité de Centro con 3 días de antelación, modificará los horarios previstos en el calendario inicial para conseguir la saturación plena de los Trabajadores y simultáneamente el mejor y más eficiente servicio al mercado.

En este sentido la jornada real se deberá mover entre una máxima diaria de 9,5 horas y una mínima normal de 6 horas, siendo consideradas las 9,5 horas como jornada normal de trabajo y en ningún caso como horas extraordinarias.

De forma excepcional y como garantía de usos consolidados para los trabajadores de plantilla a 31/12/00 se mantendrá la compensación que actualmente perciben de 3,31 euros a los trabajadores que modifican su jornada por cada hora que se trabaje por encima de 8 horas.

Excepcionalmente y sólo cuando las previsiones de venta, producción y almacenes no hagan posible la saturación plena de los Trabajadores se podrá reducir, por el tiempo imprescindible la jornada diaria hasta un mínimo de 5 horas, evitando con ello la posibilidad de tener Trabajadores sin ocupación. Esta situación que será siempre excepcional será previamente comunicada al Comité de Empresa, suministrándole toda la información que pudiera avalar la decisión.

b) Doble Jornada de Trabajo: La Dirección de la Empresa, cuando concurran razones organizativas, económicas, productivas o de servicio, podrá organizar la producción a nivel total de Talleres, o a nivel de sección, grupo de Trabajadores o individualmente, de manera que se trabaje en una doble jornada. El posible descuento previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Las dobles jornadas sólo tendrán la duración teórica diaria que se establezca en los Calendarios Laborales que se fijen anualmente, respetándose los descansos diarios, semanal y entre jornadas a los que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente durante los meses de julio, agosto y septiembre la Dirección del Centro podrá establecer que los turnos de trabajo tengan una duración de 8 horas.

Dicha organización de doble jornada, que podrá ser definitiva, se mantendrá mientras que las razones que aconsejaron su instauración se mantengan.

La Dirección del centro de trabajo a la firma del presente Convenio, determinará las dobles jornadas que deberán efectuarse. Posteriormente y en base a lo previsto en el primer párrafo de este apartado b) la Dirección, previa comunicación al Comité de Empresa los miércoles, determinará el número de personas y sus conocimientos profesionales, que deberán modificar su jornada para adaptarla a las necesidades de la empresa, y comenzará el lunes de la semana siguiente.

Conocida la necesidad, se dará preferencia a los Trabajadores que teniendo las características exigidas en la comunicación deseen voluntariamente su adscripción a la doble jornada.

Si con los Trabajadores voluntarios no se cubriesen las necesidades, la Dirección determinará los Trabajadores que deberán ser adscritos a la doble jornada.

Si las necesidades de la Empresa para establecer la doble jornada fuese transitoria, los Trabajadores afectados por la misma volverían a la jornada partida Flexible.

La adscripción de los Trabajadores a uno u otro sistema de jornada («Partida flexible» o «Doble») no supondrá diferencia alguna en relación a sus ingresos ni a la jornada anual, que en los dos casos deberá ser la misma.

Personal de Depósitos:

Están adscrito a estos colectivos todos los Empleados sea cual sea su categoría laboral que desempeñen su trabajo en esas dependencias. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún Trabajador se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de centro de trabajo.

El horario de estos centros de trabajo deberá coincidir con el del comercio local y en cualquier caso no podrán establecerse en detrimento de la plena eficacia de las funciones de venta, gestión comercial y servicio.

Resto de Departamentos relacionados con la venta y suministros:

Están adscritos a este colectivo los trabajadores que desempeñen sus funciones en los Departamentos de Atención a Cliente, Almacén de Producto Terminado, Personal de Expediciones y Muelle, resto de Oficinas. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción de algún trabajador se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro.

Para este personal se establecen los mismos 2 modelos que se han definido para el colectivo de «Personal de Producción» y con el mismo desarrollo salvo en el siguiente concepto:

Para el personal adscrito a Almacén de Productos Terminados y Distribución, se establecen 3 Jornadas de trabajo en el día: mañana, tarde y noche, de manera que se pueda garantizar el servicio adecuado de distribución, a todas las áreas comerciales que dependen de Fábrica de Getafe.

La duración de dichas Jornadas, en adelante llamados turnos, será de 8 horas efectivas, ajustándose el posible exceso de jornada hasta la máxima prevista de manera que estos no se acumulen al periodo de vacaciones ni tampoco en los puentes ya establecidos ni en el periodo de navidades. Dichos permisos se podrán disfrutar al comienzo o al final de dichos puentes sin que las personas que se ausenten por este motivo sean superiores a 2 personas por turno real. Asimismo el disfrute podrá efectuarse en cualquier momento sin que se supere una persona por turno. En cualquier caso el disfrute debe efectuarse de una sola vez. En cualquier caso las partes manifiestan su voluntad de que la forma real de disfrute de esos días permita a la compañía mantener con normalidad el trabajo del Almacén.

Las horas que se trabajen entre las 22 y las 6 de la mañana serán consideradas como horas de jornada nocturna y tendrán el recargo del 20% sobre el «salario base» fijado en el convenio para cada categoría profesional.

La adscripción de los trabajadores a las diferentes jornadas anteriormente previstas, se efectuará conforme al procedimiento anteriormente definido para la doble jornada.

De manera excepcional y atendiendo exclusivamente al respeto obligado a los usos consolidados, si de manera voluntaria o forzosa, algún Trabajador de plantilla a fecha 31/12/2000 efectuase su trabajo en jornada nocturna, recibirá además de lo previsto en este artículo una cantidad bruta de 7,55 € por cada día efectivo de trabajo en esas condiciones. Este sistema excepcional de compensación no podrá ser alegado en ningún caso para interponer demanda por discriminación bien sea ésta individual o colectiva.

En relación al horario de Transporte, se podrá llegar al establecimiento de horarios de duración superior con el fin de garantizar el cumplimiento de las rutas de distribución, ajustándose las horas de trabajo bien con carácter semanal o mensual.

Otros Servicios: Vigilancia, Servicios Médicos y Limpiezas.

Están adscritos a este colectivo los Trabajadores que desempeñen sus funciones en los anteriores servicios. Cualquier duda que se pudiera suscitar en el futuro sobre la adscripción, se resolverá por la Dirección, tras oír al Comité de Centro.

Los horarios de estos colectivos se ajustarán a lo previstos en sus contratos de trabajo o a las fórmulas ya establecidas o pactadas en concordancia con el servicio que respectivamente presten.

Dado que las jornadas de trabajo tendrán una duración irregular, y la necesidad de que ningún Trabajador pueda trabajar más de las horas anuales pactadas en este convenio, se establece, a los efectos exclusivos de este cómputo, que la jornada en situación de I.T. será según la jornada media, entendida como tal el resultado de dividir la jornada anual pactada entre el total de días laborales de Lunes a Viernes incluidos.

Con el fin de mantener informado a todo el personal sobre la evolución de los niveles de producción y venta habida cuenta de su directa relación con lo aquí pactado, la Dirección se compromete a mantener actualizada una información a disposición de todos los Trabajadores.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias se calculará en base a la siguiente fórmula:

Retribución Convenio + antigüedad + Complemento Personal no absorbible (diario) por 425 y dividido por la jornada anual pactada.

Al valor resultante se le aplicarán los porcentajes mínimos, vigentes en cada momento, y para cada supuesto, conforme a las disposiciones de carácter general.

Cuando sea previsible su realización se informará previamente al Comité de Centro al que asimismo, se comunicará trimestralmente el total de las realizadas.

Artículo 19. Dietas.

En 2008 la cuantía de las dietas y medias dietas será de 48,35 y 18,82 euros respectivamente. Para 2009, 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán anualmente con el IPC previsto por el gobierno para cada año. La dieta completa comprende el desayuno, el almuerzo, la cena y pernoctar fuera de casa. La media dieta comprende el desayuno y el almuerzo.

No obstante, se respetarán los usos consolidados al respecto, que resulten más beneficiosos.

Artículo 20. Fondo de préstamos.

1. Constitución y distribución: Queda constituido un Fondo de Préstamos 110.000 euros, para la fábrica de Getafe y Depósitos: Coruña, Bilbao, Murcia y Valencia.

2. Fines: Su utilidad será la concesión de préstamos reintegrables sin interés, a los trabajadores de los Centros de trabajo incluidos en este Convenio sin exclusión alguna, en las condiciones reguladas en los puntos siguientes para atender las necesidades, plenamente justificadas, en alguno de los siguientes aspectos:

- Grave quebranto en la economía familiar por causas imprevistas y no imputables al peticionario.
- Gastos extraordinarios por fallecimiento o enfermedad grave de familiares, no cubiertos por otros medios.
- Acceso a propiedad de los bienes esenciales y necesarios.
- Formación de ajuar de nuevos matrimonios.
- Reparación necesaria de la vivienda.
- Pagos de matrícula y gastos escolares.
- Pago de escrituras, gastos de notaría e impuestos por adquisición de vivienda propia, que constituya su domicilio.
- Gastos de ortopedia y ortodoncia.

3. Administración: El fondo correspondiente a cada centro de trabajo será administrado por un Comité Paritario, compuesto preferentemente por tres representantes del personal perteneciente a diferencias categorías y tres representantes designados por la Dirección del centro.

El comité paritario cuyo mandato coincidirá con la vigencia de cada Convenio, en el que se pacte la presente cláusula, tendrá las siguientes facultades:

- Conocer todas las solicitudes que se formulen.
- Supervisar la tramitación de los expedientes oportunos.
- Proponer a la Dirección del Centro la cuantía de las concesiones de amortización, así como la desestimación de las peticiones.
- La administración del fondo y la fiscalización de su contabilidad.
- El Comité Paritario designará un Secretario, que será depositario de su documentación y establecerá las relaciones necesarias con los peticionarios y la Dirección del centro.

Asimismo, el Comité Paritario quedará obligado a retener como mínimo el 15% de la cuantía total del fondo, para destinarla exclusivamente a solventar casos urgentes y excepcionales.

4. Condiciones: La cuantía del préstamo no podrá exceder de 3.600,00 €. En casos realmente excepcionales, la cantidad concedida podrá ser superior, precisándose en tal caso, el voto unánime del Comité Paritario y el visto bueno de la Dirección del Centro.

El peticionario de un crédito queda obligado a lo siguiente:

- Formular la petición por escrito, debidamente fundamentada y aportar los justificantes o garantías que se le exijan.
- Destinar el crédito al fin que justificó su concesión. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la cancelación del préstamo y devolución inmediata de la cantidad prestada.
- Aceptar la fórmula de amortización que se le señale. Los plazos que no excedan de cuarenta y ocho meses serán fijados por el Comité Paritario en función de la importancia del crédito y la cantidad a amortizar no será nunca inferior a 75 euros/mes, ni superior a 120 euros/mes. No obstante, se faculta al Comité Paritario para modificar la cuantía mínima a amortizar en función de la importancia del préstamo.
- A no formular nueva petición durante la amortización de un préstamo, ni durante los tres meses siguientes a su cancelación.
- A amortizar el préstamo de la forma convenida, mediante deducción automática en el recibo mensual de salarios y mediante compensación de cualquier otro devengo que reciba por conducto de la empresa, incluso, finiquitos, liquidaciones, etc.

5. Transmisión y concesión: El Comité paritario se reunirá periódicamente fuera de la jornada de trabajo, para conocer de las peticiones que se hayan formulado desde su anterior reunión.

Cuando considere concluida la tramitación de un expediente lo remitirá a la Dirección del Centro con la correspondiente propuesta en la que deberá constar el número de votos favorables que la suscriben.

La concesión del préstamo corresponde a la Dirección del Centro; pero se entenderá que es automática si va informada favorablemente por un número de votos que represente más de un 75% de los votos emitidos.

En caso contrario, la Dirección del Centro podrá denegar la concesión y, en tal supuesto, dirigirá escrito razonado al Comité Paritario.

La concesión o denegación será comunicada al peticionario por la Dirección del Centro. El préstamo será hecho efectivo tan pronto el peticionario acepte fehacientemente las condiciones de la concesión.

No podrán concederse préstamos de no existir saldo suficiente en el Fondo para dar efectividad a los mismos, salvo lo dispuesto en el apartado 3, último párrafo de este artículo.

Artículo 21. *Adquisición de artículos.*

Los trabajadores podrán comprar artículos para su propio uso con un descuento del 30% sobre el precio de fábrica. Asimismo y por medio de ellos, se facilitará la compra de artículos para familiares de trabajadores con un descuento del 10%. En los dos casos se aplicará el IVA o cualquier impuesto que le sustituya.

El pago de estos artículos comprados por los trabajadores para su propio uso, podrá efectuarse mensualmente, a través del oportuno descuento en nómina, sin que en ningún caso la cuantía sea inferior a 36 €.

El importe de estas adquisiciones no se computará a efectos de deducirlo de la cuantía del Fondo de Préstamos.

Artículo 22. *Viviendas.*

En cada uno de los centros de trabajo se confeccionará un censo de la totalidad de las viviendas que la empresa destina para sus trabajadores, divididos en dos grupos:

Viviendas «Grupo A», que serán aquellas totalmente externas y separadas de los inmuebles y solares destinados por la empresa para sus instalaciones fabriles, comerciales y de oficinas.

Viviendas «Grupo B», que serán todas aquellas ubicadas dentro del propio centro de trabajo y las que la empresa considere afectadas a su perímetro más extenso.

Viviendas «Grupo A».

a) Cesión en uso.—Entendiéndose consolidadas las ocupaciones actuales, se tenderá a homogeneizar sus condiciones de uso, contratación, etc.

b) Nuevas adjudicaciones.—A partir de la publicación del presente convenio, y una vez confeccionado el censo correspondiente a cada centro de trabajo, las futuras adjudicaciones se sujetarán a las siguientes normas:

Serán intervenidas por un Comité Paritario, compuesto por iguales o distintas personas a las designadas para formar el Comité Paritario que administra el fondo de Préstamos del centro de trabajo.

En cualquier caso son de referencia las normas pactadas para dicho Comité en cuanto se relacione con su composición y esquema de funcionamiento.

Conocidas las posibilidades de adjudicación, conforme el Censo, el Comité Paritario, recibirá y considerará conjuntamente las solicitudes recibidas en un período no inferior a sesenta días, contados desde la última adjudicación.

Elevará a la Dirección, también conjuntamente, las propuestas favorables o de desestimación que correspondan a la totalidad de las solicitudes recibidas, garantizándose que los argumentos esgrimidos para tomar las decisiones no se apoyen en motivo alguno de discriminación constitucional. En tanto no se confeccione el oportuno Reglamento, las propuestas de adjudicación se formularán por escrito, razonadas conforme a criterios objetivos y de equidad.

La aceptación por la Dirección de una o varias de las propuestas fórmulas se materializará en la firma del oportuno documento con el adjudicatario, en caso contrario, se razonará y justificará la desestimación.

c) Permutas.—Las propuestas de permuta de viviendas deberán ser formuladas por los propios interesados, y no tendrán efecto si no son autorizadas expresamente en escrito a la Dirección, oído el Comité.

d) Reservas.—Un número de viviendas a determinar e identificar previamente por la Dirección del centro, que no podrá ser superior al 10% de las que compongan su censo, quedarán reservadas y a libre disposición de aquella para atender casos urgentes, traslados de personas o similares, así como imprevisto, oída la Comisión Paritaria.

e) Acceso a la propiedad.—Conforme lo permitan las circunstancias, la empresa estudiará fórmulas de acceso a la propiedad de este grupo de viviendas, a favor de sus ocupantes. Las condiciones habrán de ser iguales para todas las viviendas que se integren en un solo inmueble y respondan al mismo régimen jurídico.

Viviendas «Grupo B».—Su adjudicación será siempre por libre decisión de la Dirección de la Empresa, oída la Comisión Paritaria.

Extinción del derecho:

a) La extinción o suspensión de la relación laboral llevará aparejada la extinción del derecho a ocupar la vivienda, conforme a las disposiciones legales de carácter general.

b) El fallecimiento, la jubilación y la incapacidad absoluta del titular de la vivienda se protegerá oyendo antes de cualquier resolución a la Comisión Paritaria, reconociendo la prórroga del derecho por un tiempo no inferior a un año ni superior a dos, y facilitando prioritariamente el acceso a la propiedad de la misma o de otra similar.

Artículo 23. *Premios de nupcialidad, natalidad y Primera Comunión y ayuda por cónyuge e hijos en situación de gran invalidez.*

Se establece un premio de nupcialidad consistente en un colchón «MULTIELASTIC» o similar y un «ARCON» de 1,50, para todos los trabajadores de plantilla de Flex Equipos de Descanso, S.A., Unipersonal, que contraigan matrimonio.

Asimismo, se abonarán previa aportación del justificante oportuno, premios de natalidad y primera comunión (o ceremonias similares en otras confesiones religiosas) por un importe bruto de 36,72 € y 18,36 € respectivamente, de las que se descontarán en cada caso particular, el porcentaje de retención del I.R.P.F.

La empresa establece una subvención de 920,04 € anuales para aquellos trabajadores que tengan a su cónyuge o hijos en situación de gran invalidez y que estén catalogados como tales por la Administración Pública.

Tal abono se llevará a cabo a favor del cónyuge o hijos mediante la constitución de la póliza de previsión social.

Para 2009, 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán anualmente con el IPC previsto por el gobierno para cada año.

Artículo 24. *Excedencias.*

Con independencia de que se considere subsistente la normativa vigente sobre esta materia, si un trabajador solicitase una excedencia voluntaria al amparo de este artículo y su solicitud fuese aceptada por la empresa, pasará a la indicada situación en las siguientes condiciones:

a) Se abonarán 1.202 euros, si la excedencia es por dos años; 3.005 euros, si es por cuatro años y 4.207 euros, si es por igual o superior a seis años.

b) Conservarán el derecho a la reincorporación automática en el mismo centro de trabajo al término de su excedencia en el puesto de trabajo que determine la empresa, y se computará tal tiempo a efectos de antigüedad.

Los trabajadores que ocupen cargos efectivos en Órgano de Dirección de su Sindicato, a nivel provincial, autonómico o estatal, tendrán derecho a obtener la excedencia forzosa, regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Subactividad.*

Dentro del mes siguiente a la firma del Convenio, se informará al Comité de las plantillas necesarias en cada sección de la fábrica.

Con el posible excedente, si lo hubiera, se formará una sección de subactividad, que será adscrita a cuantos trabajos y funciones sean necesarios para conseguir su plena ocupación, sin que dichas tareas atenten a su dignidad profesional.

Si los trabajos o funciones desempeñados por los operarios adscritos a la sección de subactividad fuesen propios e imprescindibles para los procesos productivos, comerciales o administrativos, las horas dedicadas a tales menesteres se cargarán a las secciones o unidades correspondientes, descontándose, por tanto, de las horas de la sección de subactividad.

Si por el contrario y teniendo en cuenta que no se pretende, salvo cuando sea imprescindible, dejar sin ocupación alguna a los trabajadores en tal sección, el personal adscrito a subactividad emplea sus horas en labores que no estén comprendidas en el párrafo anterior, se considerarán «trabajos no imprescindibles» y por tanto, serán cargados plenamente a la sección de subactividad.

Cuando por variaciones de los programas de producción, venta o administración fuese necesario implantar, aumentar o disminuir la plantilla de la sección de subactividad, el Comité de Empresa será inmediatamente informado de tales modificaciones. El afectado volverá al punto de trabajo inicial, cuando desaparezcan las causas que motivaron el cambio.

La Dirección tomará en consideración el tiempo que el trabajador hubiese estado alejado de su puesto de trabajo, de modo que si la ausencia hubiese sido tan dilatada que hubiese mermado la capacidad productiva del mismo, no se viera perjudicado en cuanto a la percepción de sus incentivos, asignándole un plazo de readaptación.

Artículo 26. *Movilidad externa.*

En relación con los traslados de personal a otro centro de trabajo, que implique cambio de domicilio, y al objeto de aligerar la efectividad de la medida y motivar su aceptación, la empresa garantizará las siguientes ventajas:

- a) Respeto a la categoría y retribución si fuese inferior la del puesto de destino; en caso contrario, percibirá la retribución de la superior categoría.
- b) Indemnizar por gastos de traslados del trabajador y de familiares a su cargo.
- c) Entrega de una cantidad no inferior a cuatro meses de salario real, ni superior a diez mensualidades.
- d) Si el afectado por el traslado estuviese ocupando una vivienda de propiedad de la empresa, se le facilitará otra. Si fuese inquilino, se procurará otra similar, y si la renta fuese superior, se le abonará la diferencia. Si hubiese comprado un piso que estuviera pagándolo, se tendrá en consideración en el momento de fijar el traslado o incluso a la hora de fijar la indemnización que podrá llegar hasta el tope máximo.

La oferta se dirigirá al personal que resulte idóneo para el puesto a cubrir, previa publicación de las condiciones en el tablón de anuncios.

En cualquier caso y de no prosperar la oferta en las condiciones establecidas, la empresa podrá efectuar el traslado con carácter forzoso y conforme a las disposiciones vigentes, estando, no obstante, de acuerdo en que, antes de acudir a las disposiciones legales, hubiera una intervención conjunta con el Comité de Empresa.

Artículo 27. *Absentismo.*

Se reconocen amplias facultades a la Empresa para el control del cumplimiento de la obligación de asistir al trabajo, extremándose todas las formas de comprobación de justificación de faltas.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador vendrá obligado a asistir a la consulta del personal sanitario que la empresa designe o de recibirlo en su domicilio, si no fuese posible su desplazamiento.

Cualquier forma de trabajo, por cuenta propia o ajena, realizada en situación de baja, aunque revista carácter ocasional, dará lugar a la imposición de sanciones en su grado máximo.

Cuando las ausencias que den lugar a bajas por IT y maternidad fuesen inferiores al 3% del cómputo general de horas de trabajo anuales, se abonará a los trabajadores que se encuentren en esa situación, el 100% de la cantidad que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

Días de baja \times (salario fijo diario + prima de producción hora media del último mes) - (cantidades percibidas por pago delegado + cantidades abonadas por la empresa durante el período de baja).

Si el porcentaje de ausencia fuera inferior al 3,30% se abonará el 90% del importe resultante de aplicar la fórmula anterior.

A los efectos de estos porcentajes no se computarán los días de baja de aquellos trabajadores que en el año natural de su petición obtengan una calificación de invalidez permanente total absoluta. Este cómputo se iniciará a partir de las fechas en que personalmente inicie el periodo de invalidez.

Cuando se supere el porcentaje previsto en el párrafo 4, se abonará el 100% en los términos y cuantías indicados anteriormente, a todos los trabajadores que permanezcan hospitalizados por un periodo de al menos cuatro días, durante todo el tiempo que dure la baja que ha motivado la hospitalización. A estos efectos se considerarán días completos a los de alta y baja de la hospitalización en relación con la fecha que aparezca en los mismos.

Dada la necesidad de que transcurra la totalidad del año para conocer los porcentajes resultantes, el abono de las cantidades que, según lo expuesto en los párrafos anteriores, tengan derecho percibir los trabajadores se llevarán a cabo en el mes de enero del año siguiente al que se computa.

Artículo 28. *Derechos y garantías sindicales.*

Serán de estricta observancia las disposiciones legales sobre esta materia vigentes en cada momento.

Los centros de trabajo que por la composición de la plantilla no tengan derecho a la designación de delegados de personal, se considerarán representados a efectos sindicales, por el Comité del centro de trabajo del que dependan administrativamente, salvo que decidan representarse por sí mismos o renunciar a la representación mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa y al Comité del Centro. Conferida la representación a un comité de centro, esta circunstancia no ampliará el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de horas sindicales que se atribuyen a sus vocales ni el número de sus componentes.

Por lo que respecta al número de horas mensuales disponibles del Comité de Empresa, se pacta la posibilidad de su acumulación sobre las siguientes bases:

- a) Serán acumulables las horas de que disponga efectivamente cada miembro del Comité que figure en activo y en el ejercicio efectivo de su cargo.
- b) La acumulación de horas correspondientes a cada vocal del Comité a favor de uno o varios vocales, se manifestará por aquel expresamente por escrito. En todo caso, las horas cedidas deben corresponder como máximo a las que disponga el cedente en los dos meses siguientes a la fecha de la cesión.
- c) El número de horas cedidas y acumuladas se determinará en cómputo bimensual y no podrá ser superior al total disponible de los vocales afectados en tal periodo de tiempo.

Artículo 29. *Secciones sindicales.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales representarán los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de cada centro de Trabajo, sin perjuicio de las funciones y atribuciones que correspondan al Comité de Empresa, como órgano representante exclusivo y unitario de los trabajadores de la empresa.

Cada sección sindical podrá designar de entre sus miembros un representante a los solos efectos de que sirva de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección del centro y «sin que ello suponga concesión alguna de tiempo retribuido por dicha actividad o reconocimiento de garantías».

Las secciones sindicales comunicarán a la dirección del hecho de su constitución, especificando la relación nominal de sus componentes y la designación del portavoz que se acordase. Asimismo, comunicarán las variaciones que posteriormente puedan producirse.

La Dirección de cada centro de trabajo facilitará a cada sección sindical la disposición de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad de sus acuerdos y comunicaciones que deberá ser utilizado exclusivamente de forma adecuada y para sus propios fines.

Cuando así lo solicite una sección sindical, la Empresa colaborará en la recaudación de las cuotas de los afiliados a la misma, mediante la detracción en el recibo de salarios. A tal efecto, los interesados habrán de formular la correspondiente autorización por escrito, que podrá ser revocada o actualizada en cualquier momento.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, los delegados que puedan designarse o estén designados, tendrán el mismo régimen que los vocales del Comité, exclusivamente en el que se refiere a la disponibilidad de las horas sindicales.

Esta regulación de carácter transitorio está supeditada a la misma vigencia del convenio y a la aparición de normas de carácter general.

Artículo 30. *Comisión para asuntos laborales.*

Se crea una Comisión cuya finalidad exclusivamente será la de servir de vehículo de comunicación y diálogo entre las partes firmantes de este pacto, sobre los problemas fundamentales que generan las relaciones de trabajo en el seno de la Empresa.

Centrará su actuación en el estudio en profundidad de aquellas cuestiones que se susciten buscando la superación de dificultades concretas, en el terreno de las relaciones humanas y conocimiento recíproco de aquellas aspiraciones cuyo logro responde a un interés común.

Esta comisión, se compondrá de un máximo de dos Representantes de cada una de las partes, sin perjuicio de que se puedan designar grupos de trabajo más reducidos, para alcanzar una mayor operatividad, y se reunirá trimestralmente para considerar aquellos asuntos sobre los que previamente se hayan facilitado un estudio por escrito y con la suficiente antelación y que a continuación se determinan:

Análisis sobre la contratación de un nuevo seguro de vida, con específica referencia a la determinación y cuantificación de su coste.

Desarrollo de un sistema de promociones y ascensos, basado en criterios objetivos y unitarios.

Toma de postura sobre una política de formación profesional en la Empresa, atendiendo a las necesidades concretas en cada centro.

Homologación del trabajo del personal indirecto con vistas a su plasación en un sistema de retribución de retribución incentivada.

Programa de trabajo para la incorporación en el Convenio de Empresa, de la normativa contenida en la derogada Ordenanza Siderometalúrgica.

Señalamiento de directrices sobre la aplicación e interpretación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Estudio de planes de pensiones, clasificación profesional y formación continua.

En lo que respecta a los restantes posibles temas de estudio, será necesario el previo acuerdo para que puedan ser objeto de análisis.

Los acuerdos que se alcancen y suscriban formalmente, en tanto que representen la voluntad acordada de la representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa, tendrán el mismo valor normativo que el resto de las cláusulas del presente Convenio Colectivo. Por el contrario, si las cuestiones planteadas por una parte no obedecen, a juicio de la otra, a un interés común, dentro del espíritu que anima la creación y trabajo de esta Comisión, dichos planteamientos no generarán obligación alguna para una u otra parte de manera que cualquiera de ellas podrá decidir la no celebración de la reunión o su suspensión.

Funcionamiento: La expresada Comisión se reunirá obligatoriamente, dos veces al año, en los meses de junio y diciembre.

Expresamente podrán tener lugar otras dos reuniones como máximo, siempre y cuando fuera necesaria la resolución de algún tema antes de que se celebre una reunión de tipo ordinario.

Artículo 31. *Maternidad.*

Toda trabajadora que se encuentre en estado de gestación y estime que el trabajo que realiza normalmente puede ocasionarle graves trastornos en el desarrollo del embarazo, podrá solicitar de la Dirección que la Mutua Aseguradora de Accidentes Laborales efectúe un estudio sobre el tema, en el que, teniendo en cuenta no sólo el puesto de trabajo, sino también el medio ambiente donde realice su actividad, determine las medidas que considere se deben tomar al respecto. El informe del citado estudio será vinculante para ambas partes.

Ambas partes expresamente manifiestan que en ningún momento se han llevado ni se llevarán a cabo actos y actuaciones que impliquen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Todo ello con independencia de los derechos reconocidos por la legislación vigente en los casos de maternidad.

Artículo 32. *Ropa de trabajo.*

A todos aquellos trabajadores a los que usualmente se les venía suministrando ropa de trabajo, se les continuará facilitando en las mismas cuantías y calidades y según los modos y costumbres de cada centro.

Artículo 33. *Información al Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa en base y como concreción de las competencias que le confiere el artículo 64 y conexos del Estatuto de los Trabajadores, podrán recabar en la Dirección del Centro, la siguiente documentación:

Modelos de contratos particulares de la Empresa.

Modelo de finiquito por terminación voluntaria de la relación laboral.

Periodos de vacaciones, con indicación del número de personas por secciones adscrito a cada uno.

Porcentaje mensual u anual de absentismo en el centro de trabajo, con desglose de los diversos conceptos que lo integran.

Documentación sobre cronometraje en los términos previstos en el artículo del Convenio que regula la organización del trabajo y el sistema de incentivos del personal directo.

La información en relación a la utilización por parte de la Empresa de los servicios que prestan las Empresas de Trabajo Temporal, se ajustará en todo momento a lo previsto en la legislación específica.

En cualquier caso, la Empresa intentará dar la información sin agotar los plazos previstos en dicha legislación, y si fuera posible la comunicación al Comité de Empresa se efectuará antes que el contrato de «Puesta a disposición» sea efectivo.

Asimismo, la Dirección del Centro entregará al Comité fotocopia de la documentación remitida a la Tesorería General de la Seguridad Social para efectuar el pago de los Seguros Sociales.

Igualmente, la Dirección del Centro informará mensualmente de los programas de producción, ventas y evolución económica de la Empresa, correspondientes a tal periodo de tiempo con indicación de las plantillas teóricamente necesarias para su realización.

Por otro lado, la Dirección, a la vez que notifica de la comisión de una falta grave o muy grave al presunto responsable de la misma, informará de tal hecho al Comité de Empresa, en acto aparte.

Por último, en los casos de extinción de una relación laboral, la Dirección entregará al Comité de Empresa una copia del finiquito, siempre y cuando el trabajador afectado se manifieste expresamente en tal sentido.

Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional sobre toda la información a que se ha hecho referencia anteriormente, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquellas y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 34. *Promociones.*

En caso de producirse alguna vacante en algún puesto administrativo o técnicos de taller, la misma podrá ocuparse por personal de plantilla, siempre y cuando acredite, a juicio de la Dirección, tras oír al Comité de Empresa, que posee los conocimientos suficientes para desempeñar las funciones asignadas al puesto que se desea cubrir. A tal fin, la Dirección, cuando se produzca la circunstancia, expondrá en los tablones de anuncios las características y funciones del puesto, así como los conocimientos y requisitos que se necesitan para poder ser designado.

Al objeto de poder saber en todo momento las posibilidades de promoción fijadas en el párrafo anterior, se constituirá, en el departamento de RR. HH., un registro en el que, a través de las aportaciones personales y voluntarias de los propios trabajadores, se archivarán las titulaciones profesionales que los mismos posean.

Artículo 35. Cuadro de permisos

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPTORES							JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	EXTR.	VAC.			
Matrimonio del trabajador	15 días naturales	Fecha de la boda o, como máximo, dos días antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Nacimiento de hijos	2 días naturales, garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día de nacimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de nacimiento	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Obito de padres, abuelos, hijos, cónyuge, hermanos, yernos, nueros, nietos de ambos cónyuges.	2 días naturales, garantizándose que uno de ellos sea laborable a efectos oficiales	Día de fallecimiento o, como máximo, un día antes, si lo solicita.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de defunción o documento acreditativo.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Enfermedad grave de padres, abuelos, nietos, cónyuges, hijos, hermanos, yernos, nueros de ambos cónyuges	2 días naturales	Día que se hace la solicitud.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado médico o del centro sanitario donde está ingresado.	Se ampliará en dos días más, si el desplazamiento es fuera de la provincia.
Cambio de domicilio	Un día natural	Día de traslado	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación nuevo domicilio	No será de aplicación cuando sea por matrimonio.
Matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos de ambos cónyuges	Un día natural	Día de la boda	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	
Cumplimiento deber personal público e ineludible:											
A) Elecciones	Tiempo establecido legalmente		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Organismos judiciales y administrativos en temas no relacionados con la empresa:	Tiempo necesario										
A) Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
B) Otras actividades	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
-Temas relacionados con la empresa:											
a) Demandante si gana	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
b) Demandante si pierde	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
c) Demandado si gana	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
d) Demandado si pierde	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		
e) Testigo	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Representación trabajadores	Art.º 65 Estatuto Trabajadores		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Comunicación	
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Una hora al día fraccionada en dos partes o reducción de jornada de media hora	Día alta médica por maternidad	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia	Comprende todo tipo de lactancia

MOTIVO	DURACION	INICIACION	PERCEPTORES						JUSTIFICANTES	OBSERVACIONES
			R.C.	ANT.	PLUS	PP	EXTR.	VAC.		
Guarda legal de un menor de ocho años o disminuido	Reducción de la jornada entre de 1/8 a 1/2		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Declaración jurada de la guarda	
Consulta médica especialista de la Seguridad Social	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Prescripción previa del facultativo y certificado de asistencia.	
Consulta médica general de la S.S. o médico particular general o especialista	Tiempo necesario hasta 25 horas al año		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado de asistencia	
I.T. motivada por enfermedad común o accidente natural	Tres primeros días de baja		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Parte oficial	
Exámenes para obtención título profesional o académico	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI	Certificado presentación	Deberá indicarse tiempo del examen oficial.
Donación de sangre	Tiempo necesario		SI	SI	SI	SI	SI	SI		La donación deberá efectuarse en el centro de trabajo
Restantes permisos	Tiempo necesario		NO	NO	NO	NO	NO	NO	El procedente en cada caso	
Fallecimiento conyuge e hijos de trabajador (no políticos)	Un día más de los establecidos anteriormente.		SI	SI	SI	SI	SI	SI		
Paternidad	13 días naturales		NO	NO	NO	NO	NO	NO	Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad + Fe de Nacimiento	

Observación general

1. Los permisos anteriormente fijados se considerarán como máximos y por lo tanto, deberán ser agotados en su totalidad, solo en aquellos casos en los que fuese realmente imprescindible.
2. Igualmente percibirán el complemento personal no absorbible, los trabajadores que a título individual tengan reconocido la percepción de pluses en los permisos retribuidos.

Artículo 36. *Fallecimientos.*

En caso de fallecimiento de cualquier trabajador de la empresa, ésta abonará 8.582,28 € a su viudo/a y, en su defecto, a sus restantes herederos legales en parte iguales, salvo que el fallecido haya designado específicamente a otro u otras personas para percibir dicha cantidad.

La empresa se reserva la facultad de suscribir en su momento una póliza de seguros que garantice el abono reseñado.

Para 2009, 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán anualmente con el IPC previsto por el gobierno para cada año.

Artículo 37. *Promotor-Demostrador de Ventas.*

Se acuerda incluir dentro de la clasificación profesional del personal de la empresa, la categoría de Promotor-Demostrador de Ventas, con una retribución anual, por todos los conceptos de 14 pagas de 713,18 € euros, abonándose las mismas en proporción al tiempo realmente trabajado. Dichos trabajadores desarrollarán su actividad en centros de trabajo no pertenecientes a Flex Equipos de Descanso, S. A. Unipersonal, pudiendo tener su contrato laboral cualquiera de las formas y duración de tiempo previstos en la Legislación vigente. En el caso de que alguno de estos trabajadores pasara a desarrollar su actividad laboral en algún centro de la empresa, se le clasificará en aquella categoría profesional, incluida en el anexo I, que se corresponda con el trabajo que realice.

Para 2009, 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán anualmente con el IPC previsto por el gobierno para cada año.

Artículo 38. *Compensación por gastos de utilización puntual de vehículo.*

Cuando a petición específica de la empresa, algún trabajador efectúe gestiones esporádicas fuera de su centro de trabajo y para ello utilice, con conocimiento de la Dirección del Centro, su propio vehículo, recibirá una compensación por gastos de utilización del coche por importe de 0,2142 euros por kilómetro recorrido.

La fijación de dicha compensación tiene ese valor atendiendo a que esos kilómetros se efectúan normalmente dentro del casco de la ciudad, por lo que el consumo de carburantes es muy superior al que se tendría en el caso de utilización de carretera.

La citada compensación no será de aplicación a la fuerza de ventas, ni al personal directivo, quienes tienen concertadas con la empresa otras condiciones como compensación de dicho gasto.

Para 2009, 2010 y 2011 dichos importes se incrementarán anualmente con el IPC previsto por el gobierno para cada año.

Artículo 39. *Salud Laboral.*

En materia de Seguridad y Salud Laboral, Fca. de Madrid se registrará por todas las disposiciones que al efecto disponga la legislación vigente.

Artículo 40. *Conciliación Vida Familiar y Laboral y Plan de Igualdad.*

En el impulso para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y dentro de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de responder a la obligación de transponer al ordenamiento español las directivas comunitarias en materia de igualdad 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE y la directiva 2004/113/CE, la empresa se compromete a través de la firma de Un Plan de igualdad específico, a eliminar cualquier situación discriminatoria que se detecte durante la elaboración del diagnóstico de la situación laboral existente. Para la elaboración del Plan de igualdad la empresa se compromete a poner encima de la mesa un plan en el transcurso de los 6 próximos meses que analizará conjuntamente con el Comité de Empresa con el objetivo de detectar y corregir las posibles desigualdades o discriminaciones en el centro de trabajo

ANEXO I

TABLAS 2008

Convenio Getafe

Categorías	Valores 2008		
	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
<i>Personal obrero</i>			
Oficial 1. ^a	15,33	13,57	28,90
Oficial 2. ^a	14,96	13,14	28,10
Oficial 3. ^a	14,71	12,79	27,50
Especialista	14,63	12,65	27,27

Categorías	Valores 2008		
	Salario base	Plus Convenio	Retribución Convenio
Mozo especialista	14,63	12,65	27,27
Peón	14,39	12,22	26,62
<i>Personal subalterno</i>			
Almacenero	444,63	414,08	858,71
Chófer Turismo	455,01	440,59	895,60
Chófer Camión	459,65	445,20	904,85
Vigilante	432,54	417,81	850,35
Portero	430,87	419,43	850,30
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de 1. ^a	567,97	533,10	1.101,07
Jefe de 2. ^a	517,49	498,47	1.015,96
Oficial 1. ^a	488,79	457,99	946,77
Delegado de Ventas	488,79	457,99	946,77
Oficial 2. ^a	469,17	424,90	894,07
Auxiliar Administrativo	445,49	416,83	862,31
<i>Técnicos de Oficina</i>			
Delineante Proyectista y Dibujante ..	523,69	502,52	1.026,21
Delineante 1. ^a	488,79	457,96	946,75
<i>Personal de Org. del Trabajo</i>			
Jefe de Organización de 1. ^a	523,67	512,50	1.036,17
Jefe de Organización de 2. ^a	517,49	498,43	1.015,92
Técnico de Organización de 1. ^a	488,79	457,96	946,75
Técnico de Organización de 2. ^a	469,17	424,88	894,05
Auxiliar de Organización	445,52	416,84	862,36
<i>Técnicos de Taller</i>			
Jefe de Taller	536,59	576,39	1.112,99
Maestro de Taller	494,18	493,87	988,05
Supervisor (2)	466,27	446,17	912,44
<i>Personal Técnico titulado</i>			
Ingenieros, Arquitectos y Titulados ..	618,61	694,19	1.312,81
Director de Fábrica	618,61	694,19	1.312,81
Responsable de RR.HH.	618,61	694,19	1.312,81
Responsable de Producción	618,61	694,19	1.312,81
Responsable de Logística	618,61	694,19	1.312,81
Ingeniero Técnico 1	595,35	654,15	1.249,50
Ingeniero Técnico 2 (1)	603,43	670,02	1.273,45
Diplomado	595,35	654,15	1.249,50
A.T.S.	594,36	488,44	1.082,79
Maestros Industriales	509,38	491,59	1.000,97
Graduados Sociales	536,62	563,52	1.100,14

(1) Cuando tienen responsabilidad técnico por no existir Ingeniero y no se precisa la dirección facultativa de éstos.

(2) Supervisor equivale a Encargado.

ANEXO II
Tabla OIT 2008

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	OIT	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	OIT	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	OIT	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	OIT	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	OIT	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	OIT	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	OIT	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	OIT	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	OIT	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	OIT	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71
1280	OIT	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	OIT	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	OIT	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	OIT	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	OIT	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	OIT	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	OIT	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	OIT	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	OIT	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58
1280	OIT	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	OIT	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	OIT	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62
1280	OIT	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	OIT	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	OIT	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	OIT	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	OIT	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	OIT	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	OIT	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	OIT	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	OIT	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	OIT	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	OIT	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	OIT	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	OIT	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	OIT	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	OIT	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	OIT	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	OIT	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	OIT	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	OIT	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

ANEXO III
Valores 2008

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	01	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	01	101	0,08	0,07	0,07	0,06	0,06
1280	01	102	0,17	0,16	0,16	0,16	0,15
1280	01	103	0,28	0,25	0,25	0,24	0,24
1280	01	104	0,37	0,35	0,33	0,32	0,31
1280	01	105	0,46	0,43	0,41	0,41	0,40
1280	01	106	0,53	0,51	0,49	0,49	0,47
1280	01	107	0,65	0,61	0,58	0,56	0,53
1280	01	108	0,73	0,69	0,67	0,66	0,64
1280	01	109	0,80	0,77	0,74	0,73	0,71
1280	01	110	0,89	0,86	0,82	0,80	0,77
1280	01	111	1,02	0,94	0,90	0,89	0,86
1280	01	112	1,10	1,05	1,02	1,00	0,93
1280	01	113	1,19	1,13	1,10	1,08	1,04
1280	01	114	1,26	1,21	1,18	1,17	1,11
1280	01	115	1,37	1,29	1,24	1,23	1,19
1280	01	116	1,45	1,40	1,35	1,31	1,25
1280	01	117	1,54	1,47	1,42	1,41	1,35
1280	01	118	1,67	1,60	1,54	1,53	1,46
1280	01	119	1,71	1,62	1,55	1,54	1,47
1280	01	120	1,73	1,64	1,58	1,55	1,49
1280	01	121	1,75	1,66	1,59	1,58	1,50
1280	01	122	1,76	1,67	1,61	1,59	1,51
1280	01	123	1,78	1,71	1,62	1,61	1,53
1280	01	124	1,79	1,73	1,65	1,62	1,55
1280	01	125	1,82	1,75	1,66	1,65	1,57
1280	01	126	1,84	1,76	1,69	1,66	1,58
1280	01	127	1,85	1,77	1,71	1,69	1,60
1280	01	128	1,87	1,79	1,74	1,71	1,62
1280	01	129	1,90	1,82	1,75	1,73	1,62
1280	01	130	1,91	1,83	1,76	1,75	1,65
1280	01	131	1,94	1,87	1,80	1,78	1,69
1280	01	132	1,99	1,92	1,85	1,83	1,75
1280	01	133	2,03	1,95	1,90	1,86	1,78
1280	01	134	2,09	1,99	1,93	1,91	1,82
1280	01	135	2,14	2,05	1,96	1,94	1,85
1280	01	136	2,18	2,09	2,01	1,97	1,90
1280	01	137	2,21	2,14	2,05	2,02	1,93
1280	01	138	2,26	2,18	2,11	2,07	1,97
1280	01	139	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	01	140	2,37	2,25	2,18	2,15	2,05

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	02	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	02	101	0,07	0,06	0,06	0,06	0,06
1280	02	102	0,15	0,15	0,14	0,14	0,13
1280	02	103	0,24	0,23	0,23	0,22	0,21
1280	02	104	0,32	0,30	0,29	0,29	0,28
1280	02	105	0,40	0,38	0,37	0,37	0,33
1280	02	106	0,48	0,46	0,44	0,43	0,42
1280	02	107	0,56	0,52	0,51	0,50	0,48
1280	02	108	0,65	0,61	0,59	0,58	0,55
1280	02	109	0,72	0,69	0,67	0,66	0,64
1280	02	110	0,78	0,75	0,73	0,72	0,70
1280	02	111	0,87	0,84	0,79	0,78	0,75
1280	02	112	0,96	0,90	0,88	0,86	0,82
1280	02	113	1,05	1,00	0,94	0,93	0,89
1280	02	114	1,13	1,08	1,05	1,03	0,96
1280	02	115	1,20	1,15	1,12	1,10	1,05
1280	02	116	1,28	1,23	1,19	1,17	1,12
1280	02	117	1,38	1,30	1,25	1,24	1,19
1280	02	118	1,48	1,43	1,39	1,37	1,29
1280	02	119	1,49	1,44	1,40	1,38	1,30
1280	02	120	1,51	1,46	1,41	1,39	1,31
1280	02	121	1,53	1,47	1,42	1,41	1,35
1280	02	122	1,55	1,48	1,44	1,42	1,36
1280	02	123	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	02	124	1,58	1,51	1,46	1,45	1,39
1280	02	125	1,60	1,53	1,47	1,46	1,40
1280	02	126	1,61	1,55	1,49	1,47	1,41
1280	02	127	1,62	1,57	1,50	1,49	1,43
1280	02	128	1,65	1,58	1,53	1,50	1,44
1280	02	129	1,66	1,60	1,54	1,51	1,45
1280	02	130	1,69	1,61	1,55	1,53	1,46
1280	02	131	1,74	1,65	1,59	1,57	1,49
1280	02	132	1,78	1,69	1,62	1,60	1,53
1280	02	133	1,80	1,75	1,66	1,64	1,57
1280	02	134	1,85	1,78	1,71	1,69	1,60
1280	02	135	1,90	1,82	1,75	1,73	1,62
1280	02	136	1,93	1,85	1,79	1,76	1,67
1280	02	137	1,96	1,90	1,83	1,80	1,71
1280	02	138	2,01	1,93	1,85	1,84	1,76
1280	02	139	2,05	1,96	1,90	1,87	1,79
1280	02	140	2,09	1,99	1,93	1,91	1,82

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	03	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	03	101	0,06	0,06	0,06	0,06	0,05
1280	03	102	0,15	0,14	0,14	0,13	0,13
1280	03	103	0,23	0,22	0,21	0,21	0,21
1280	03	104	0,30	0,29	0,28	0,28	0,26
1280	03	105	0,39	0,37	0,35	0,35	0,32
1280	03	106	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	03	107	0,52	0,50	0,49	0,48	0,47
1280	03	108	0,62	0,58	0,56	0,55	0,52
1280	03	109	0,69	0,67	0,64	0,64	0,61
1280	03	110	0,75	0,73	0,71	0,70	0,67
1280	03	111	0,84	0,79	0,76	0,75	0,73
1280	03	112	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	03	113	1,02	0,93	0,90	0,89	0,86
1280	03	114	1,08	1,04	1,00	0,97	0,92
1280	03	115	1,15	1,11	1,06	1,05	1,02
1280	03	116	1,22	1,18	1,13	1,12	1,07
1280	03	117	1,30	1,24	1,20	1,19	1,13
1280	03	118	1,42	1,38	1,30	1,29	1,23
1280	03	119	1,44	1,39	1,31	1,30	1,24
1280	03	120	1,45	1,40	1,36	1,31	1,25
1280	03	121	1,46	1,42	1,37	1,35	1,28
1280	03	122	1,48	1,42	1,38	1,36	1,29
1280	03	123	1,49	1,44	1,39	1,38	1,29
1280	03	124	1,51	1,45	1,41	1,39	1,31
1280	03	125	1,53	1,46	1,42	1,41	1,35
1280	03	126	1,54	1,48	1,43	1,42	1,36
1280	03	127	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	03	128	1,58	1,51	1,46	1,44	1,39
1280	03	129	1,59	1,53	1,47	1,45	1,40
1280	03	130	1,60	1,54	1,48	1,46	1,41
1280	03	131	1,64	1,58	1,51	1,49	1,43
1280	03	132	1,69	1,61	1,55	1,54	1,46

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	03	133	1,74	1,65	1,59	1,57	1,49
1280	03	134	1,77	1,69	1,62	1,60	1,53
1280	03	135	1,82	1,74	1,66	1,64	1,57
1280	03	136	1,85	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	03	137	1,89	1,82	1,75	1,73	1,62
1280	03	138	1,92	1,85	1,78	1,76	1,67
1280	03	139	1,95	1,87	1,82	1,79	1,71
1280	03	140	1,99	1,91	1,85	1,83	1,75

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	04	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	04	101	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
1280	04	102	0,14	0,13	0,13	0,12	0,12
1280	04	103	0,21	0,21	0,20	0,20	0,17
1280	04	104	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	04	105	0,35	0,33	0,32	0,32	0,30
1280	04	106	0,41	0,40	0,39	0,39	0,37
1280	04	107	0,49	0,47	0,44	0,44	0,42
1280	04	108	0,56	0,52	0,51	0,50	0,48
1280	04	109	0,64	0,61	0,58	0,56	0,53
1280	04	110	0,70	0,68	0,66	0,65	0,61
1280	04	111	0,76	0,73	0,71	0,70	0,68
1280	04	112	0,84	0,79	0,76	0,75	0,72
1280	04	113	0,89	0,86	0,82	0,80	0,78
1280	04	114	0,97	0,93	0,89	0,88	0,84
1280	04	115	1,06	1,02	0,96	0,94	0,89
1280	04	116	1,13	1,08	1,04	1,03	0,96
1280	04	117	1,20	1,14	1,11	1,08	1,04
1280	04	118	1,29	1,24	1,20	1,19	1,13
1280	04	119	1,31	1,25	1,21	1,20	1,14
1280	04	120	1,35	1,28	1,22	1,21	1,17
1280	04	121	1,36	1,29	1,24	1,22	1,18
1280	04	122	1,38	1,29	1,25	1,23	1,19
1280	04	123	1,39	1,31	1,25	1,25	1,19
1280	04	124	1,40	1,35	1,28	1,25	1,21
1280	04	125	1,41	1,36	1,29	1,28	1,22
1280	04	126	1,42	1,38	1,30	1,29	1,23
1280	04	127	1,43	1,38	1,31	1,30	1,24
1280	04	128	1,45	1,40	1,35	1,31	1,25
1280	04	129	1,46	1,41	1,36	1,35	1,26
1280	04	130	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	04	131	1,50	1,45	1,40	1,39	1,30
1280	04	132	1,54	1,48	1,43	1,42	1,36
1280	04	133	1,58	1,51	1,46	1,44	1,39
1280	04	134	1,61	1,54	1,49	1,47	1,41
1280	04	135	1,65	1,58	1,51	1,49	1,44
1280	04	136	1,69	1,61	1,55	1,53	1,46
1280	04	137	1,73	1,65	1,59	1,57	1,49
1280	04	138	1,77	1,69	1,61	1,60	1,53
1280	04	139	1,79	1,73	1,65	1,62	1,55
1280	04	140	1,84	1,76	1,69	1,66	1,58

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	05	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	05	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	05	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	05	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	05	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	05	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	05	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	05	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	05	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	05	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71
1280	05	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	05	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	05	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	05	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	05	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	05	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	05	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	05	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	05	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58
1280	05	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	05	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	05	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	05	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	05	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	05	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	05	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	05	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	05	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	05	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	05	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	05	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	05	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	05	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	05	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	05	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	05	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	05	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	05	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	05	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	05	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	05	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	06	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	06	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	06	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	06	103	0,27	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	06	104	0,36	0,34	0,32	0,32	0,31
1280	06	105	0,45	0,43	0,41	0,40	0,39
1280	06	106	0,52	0,51	0,49	0,49	0,47
1280	06	107	0,61	0,61	0,58	0,57	0,54
1280	06	108	0,72	0,68	0,66	0,65	0,63
1280	06	109	0,80	0,77	0,74	0,73	0,69
1280	06	110	0,88	0,85	0,82	0,80	0,77
1280	06	111	1,01	0,94	0,90	0,88	0,85
1280	06	112	1,10	1,05	1,01	1,00	0,94
1280	06	113	1,17	1,12	1,09	1,08	1,03
1280	06	114	1,27	1,20	1,17	1,15	1,10
1280	06	115	1,36	1,29	1,23	1,22	1,17
1280	06	116	1,44	1,39	1,35	1,33	1,25
1280	06	117	1,53	1,46	1,42	1,40	1,35
1280	06	118	1,79	1,72	1,64	1,62	1,55
1280	06	119	1,80	1,73	1,67	1,64	1,57
1280	06	120	1,83	1,75	1,69	1,66	1,58
1280	06	121	1,85	1,78	1,71	1,67	1,59
1280	06	122	1,87	1,79	1,72	1,70	1,62
1280	06	123	1,89	1,80	1,74	1,72	1,63
1280	06	124	1,90	1,83	1,76	1,74	1,66
1280	06	125	1,92	1,85	1,78	1,75	1,67
1280	06	126	1,93	1,86	1,80	1,78	1,70
1280	06	127	1,95	1,88	1,81	1,79	1,72
1280	06	128	1,98	1,90	1,84	1,81	1,73
1280	06	129	2,01	1,92	1,86	1,83	1,74
1280	06	130	2,02	1,93	1,87	1,85	1,76
1280	06	131	2,08	1,98	1,91	1,89	1,80
1280	06	132	2,13	2,03	1,95	1,93	1,85
1280	06	133	2,17	2,08	2,01	1,97	1,89
1280	06	134	2,21	2,13	2,04	2,02	1,92
1280	06	135	2,26	2,17	2,09	2,07	1,97
1280	06	136	2,32	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	06	137	2,36	2,26	2,18	2,15	2,06
1280	06	138	2,41	2,32	2,21	2,19	2,11
1280	06	139	2,46	2,36	2,26	2,24	2,14
1280	06	140	2,51	2,41	2,32	2,27	2,18

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	07	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	07	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	07	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	07	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	07	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	07	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	07	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	07	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	07	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	07	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	07	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	07	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	07	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	07	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	07	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	07	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	07	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	07	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	07	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58
1280	07	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	07	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	07	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62
1280	07	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	07	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	07	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	07	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	07	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	07	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	07	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	07	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	07	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	07	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	07	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	07	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	07	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	07	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	07	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	07	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	07	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	07	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	07	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	08	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	08	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	08	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	08	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	08	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	08	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	08	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	08	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	08	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	08	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71
1280	08	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	08	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	08	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	08	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	08	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	08	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	08	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	08	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	08	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58
1280	08	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	08	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	08	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62
1280	08	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	08	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	08	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	08	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	08	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	08	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	08	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	08	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	08	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	08	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	08	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	08	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	08	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	08	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	08	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	08	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	08	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	08	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	08	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	09	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	09	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	09	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	09	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	09	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	09	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	09	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	09	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	09	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	09	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71
1280	09	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	09	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	09	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	09	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	09	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	09	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	09	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	09	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	09	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58
1280	09	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	09	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	09	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62
1280	09	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	09	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	09	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	09	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	09	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	09	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	09	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	09	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	09	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	09	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	09	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	09	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	09	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	09	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	09	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	09	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	09	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	09	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	09	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	10	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	10	101	0,08	0,07	0,07	0,06	0,06
1280	10	102	0,17	0,16	0,16	0,16	0,15
1280	10	103	0,28	0,25	0,25	0,24	0,24
1280	10	104	0,37	0,35	0,33	0,32	0,31
1280	10	105	0,46	0,43	0,41	0,41	0,40
1280	10	106	0,53	0,51	0,49	0,49	0,47
1280	10	107	0,65	0,61	0,58	0,56	0,53
1280	10	108	0,73	0,69	0,67	0,66	0,64
1280	10	109	0,80	0,77	0,74	0,73	0,71
1280	10	110	0,89	0,86	0,82	0,80	0,77
1280	10	111	1,02	0,94	0,90	0,89	0,86
1280	10	112	1,10	1,05	1,02	1,00	0,93
1280	10	113	1,19	1,13	1,10	1,08	1,04
1280	10	114	1,26	1,21	1,18	1,17	1,11
1280	10	115	1,37	1,29	1,24	1,23	1,19
1280	10	116	1,45	1,40	1,35	1,31	1,25
1280	10	117	1,54	1,47	1,42	1,41	1,35
1280	10	118	1,67	1,60	1,54	1,53	1,46
1280	10	119	1,71	1,62	1,55	1,54	1,47
1280	10	120	1,73	1,64	1,58	1,55	1,49
1280	10	121	1,75	1,66	1,59	1,58	1,50
1280	10	122	1,76	1,67	1,61	1,59	1,51
1280	10	123	1,78	1,71	1,62	1,61	1,53
1280	10	124	1,79	1,73	1,65	1,62	1,55
1280	10	125	1,82	1,75	1,66	1,65	1,57
1280	10	126	1,84	1,76	1,69	1,66	1,58
1280	10	127	1,85	1,77	1,71	1,69	1,60
1280	10	128	1,87	1,79	1,74	1,71	1,62
1280	10	129	1,90	1,82	1,75	1,73	1,62
1280	10	130	1,91	1,83	1,76	1,75	1,65
1280	10	131	1,94	1,87	1,80	1,78	1,69

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	10	132	1,99	1,92	1,85	1,83	1,75
1280	10	133	2,03	1,95	1,90	1,86	1,78
1280	10	134	2,09	1,99	1,93	1,91	1,82
1280	10	135	2,14	2,05	1,96	1,94	1,85
1280	10	136	2,18	2,09	2,01	1,97	1,90
1280	10	137	2,21	2,14	2,05	2,02	1,93
1280	10	138	2,26	2,18	2,11	2,07	1,97
1280	10	139	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	10	140	2,37	2,25	2,18	2,15	2,05

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	11	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	11	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	11	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	11	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	11	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	11	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	11	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	11	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	11	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	11	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71
1280	11	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	11	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	11	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	11	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	11	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	11	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	11	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	11	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	11	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58
1280	11	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	11	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	11	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62
1280	11	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	11	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	11	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	11	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	11	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	11	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	11	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	11	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	11	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	11	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	11	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	11	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	11	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	11	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	11	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	11	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	11	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	11	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	11	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	12	100	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1280	12	101	0,08	0,08	0,07	0,06	0,06
1280	12	102	0,17	0,17	0,16	0,16	0,15
1280	12	103	0,28	0,26	0,25	0,25	0,24
1280	12	104	0,37	0,35	0,33	0,33	0,32
1280	12	105	0,46	0,43	0,42	0,41	0,40
1280	12	106	0,53	0,52	0,50	0,50	0,48
1280	12	107	0,62	0,62	0,59	0,58	0,55
1280	12	108	0,73	0,70	0,68	0,67	0,65
1280	12	109	0,82	0,78	0,75	0,74	0,71
1280	12	110	0,90	0,87	0,84	0,82	0,78
1280	12	111	1,03	0,96	0,92	0,90	0,87
1280	12	112	1,12	1,07	1,03	1,02	0,96
1280	12	113	1,20	1,14	1,11	1,10	1,05
1280	12	114	1,29	1,23	1,20	1,18	1,12
1280	12	115	1,39	1,31	1,26	1,25	1,20
1280	12	116	1,47	1,42	1,38	1,36	1,28
1280	12	117	1,57	1,49	1,45	1,43	1,38
1280	12	118	1,83	1,76	1,67	1,65	1,58

Fábrica	Clave	Escala	OF1.	OF2.	OF3.	ESPT.	PEON
1280	12	119	1,84	1,77	1,71	1,67	1,60
1280	12	120	1,86	1,79	1,73	1,69	1,61
1280	12	121	1,89	1,82	1,75	1,71	1,62
1280	12	122	1,91	1,83	1,76	1,74	1,65
1280	12	123	1,93	1,84	1,78	1,76	1,66
1280	12	124	1,94	1,86	1,80	1,78	1,69
1280	12	125	1,96	1,89	1,82	1,79	1,71
1280	12	126	1,97	1,90	1,84	1,82	1,74
1280	12	127	1,99	1,92	1,85	1,83	1,76
1280	12	128	2,02	1,94	1,87	1,85	1,77
1280	12	129	2,05	1,96	1,90	1,86	1,78
1280	12	130	2,07	1,97	1,91	1,89	1,80
1280	12	131	2,13	2,02	1,95	1,93	1,84
1280	12	132	2,17	2,08	1,99	1,97	1,89
1280	12	133	2,21	2,13	2,05	2,01	1,93
1280	12	134	2,26	2,17	2,09	2,07	1,96
1280	12	135	2,31	2,21	2,14	2,12	2,01
1280	12	136	2,37	2,26	2,18	2,16	2,05
1280	12	137	2,41	2,31	2,22	2,19	2,11
1280	12	138	2,46	2,37	2,26	2,23	2,15
1280	12	139	2,51	2,41	2,31	2,29	2,18
1280	12	140	2,56	2,46	2,37	2,32	2,22

ANEXO IV

Garantía de Incentivos Fijos Mínimos

Categoría	Categorías que la forman	Incentivo Mensual Mínimo - Euros
Categoría «A»	Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista	197,40
Categoría «B»	Especialista, Almacenero y Oficial 3. ^a	217,40
Categoría «C»	Oficial 1. ^a y 2. ^a Administrativo, Oficial 1. ^a y 2. ^a de taller y Chófer.	236,97

ANEXO V

Tabla de valores individuales para 2008 del Complemento Personal no Absorbible conforme a lo previsto en el artículo 13 del vigente Convenio Colectivo para Getafe

Los datos están referidos a la forma de percepción de los conceptos (mensuales o diarios).

N.º pers.	Importe	N.º pers.	Importe	N.º pers.	Importe	N.º pers.	Importe
00000012	891,55	00000088	14,17	00000157	14,17	00000925	837,35
00000021	14,17	00000089	14,17	00000158	445,40	00000926	633,05
00000022	17,60	00000091	13,34	00000159	439,65	00000927	9,57
00000023	425,25	00000092	13,75	00000160	425,25	00000935	795,57
00000025	14,17	00000095	13,45	00000161	467,72	00000936	623,53
00000026	13,75	00000096	14,17	00000162	504,63	00000937	596,57
00000027	14,17	00000097	14,17	00000163	14,17	00000938	97,76
00000029	14,17	00000098	13,75	00000165	13,75	00000941	538,22
00000030	14,17	00000102	13,45	00000169	14,17	00000947	624,16
00000031	14,17	00000103	13,45	00000170	14,17	00000949	15,30
00000032	14,17	00000105	13,75	00000171	14,17	00000954	537,71
00000033	449,45	00000107	14,17	00000172	14,17	00000956	668,30
00000036	14,17	00000108	14,17	00000173	13,75		
00000037	13,75	00000109	14,17	00000174	14,17		
00000038	14,17	00000110	13,75	00000175	425,25		
00000042	14,17	00000111	14,17	00000176	425,25		
00000046	420,80	00000112	445,40	00000179	14,17		
00000048	14,17	00000114	13,45	00000183	13,75		
00000056	13,75	00000116	13,75	00000185	14,17		
00000059	14,17	00000117	17,69	00000186	13,75		
00000060	17,34	00000119	14,17	00000205	5,30		

N.º pers.	Importe	N.º pers.	Importe	N.º pers.	Importe
00000061	467,72	00000120	14,17	00000211	5,30
00000063	467,72	00000121	14,17	00000214	5,30
00000064	14,17	00000122	13,75	00000215	5,30
00000065	14,17	00000127	14,17	00000221	5,30
00000066	14,17	00000129	13,34	00000222	5,30
00000068	13,45	00000132	14,17	00000228	5,30
00000069	14,17	00000133	14,17	00000229	5,30
00000070	13,45	00000134	14,17	00000233	107,76
00000071	14,17	00000135	14,17	00000690	445,40
00000072	14,17	00000136	14,17	00000778	5,30
00000073	13,75	00000137	13,75	00000844	13,34
00000074	445,40	00000138	13,45	00000845	13,44
00000075	739,62	00000139	14,17	00000846	452,63
00000078	13,75	00000140	13,75	00000847	13,44
00000079	14,17	00000141	14,17	00000848	14,26
00000081	14,17	00000144	628,92	00000849	13,55
00000082	13,34	00000145	13,75	00000877	15,18
00000083	13,75	00000149	14,17	00000882	497,77
00000084	13,75	00000155	14,17	00000901	469,71
00000087	13,75	00000156	13,45	00000919	472,38

15186 RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 25 de junio de 2008, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Avanzit Telecom, S. L. U.

Advertido error en el texto del Convenio Colectivo de la empresa Avanzit Telecom, S. L. U., registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de junio de 2008 en el «BOE» núm. 166, de 10 de julio de 2008.

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 30367, columna izquierda, Dietas desplazados (valores 2008), último párrafo, donde dice:

«La empresa se hará cargo del alojamiento del trabajador cuando éste se encuentre desplazado en la delegación de Canarias».

Debe decir: «La empresa se hará cargo del alojamiento del trabajador cuando éste se encuentre desplazado».

Madrid, 8 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE, Y MEDIO RURAL Y MARINO

15187 RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2008, de la Agencia Estatal de Meteorología, por la que se convocan becas de pago de la cuota de matrícula para la realización de un curso Magíster en Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental, impartido por la Universidad Complutense de Madrid, en colaboración con la Agencia Estatal de Meteorología durante el curso académico 2008-2009.

La Agencia Estatal de Meteorología (en adelante AEMET) es un Organismo Público creada por Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero (BOE de 14 de febrero), al amparo de lo establecido en la Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias Estatales, y cuyo objeto es el desarrollo, implantación, y prestación de los servicios meteorológicos de competencia del Estado.

Esta Agencia ha sustituido a la Dirección General del Instituto Nacional de Meteorología, órgano adscrito al entonces Ministerio de Medio Ambiente, a tenor de lo establecido en la disposición adicional primera, apartado 2, del Real Decreto anteriormente citado, sustituyéndola en todas sus competencias y funciones.

Entre las funciones y competencias atribuidas a la Agencia Estatal de Meteorología por el Real Decreto citado, en su artículo 8, apartado M, figura: «El ejercicio de actividades en materia de formación, documentación y comunicación en materia meteorológica y climatológica u otras propias de la Agencia para satisfacer las necesidades y exigencias nacionales e internacionales en dichas materias».

En el ejercicio de estas actividades de formación, se incardinan las relaciones de colaboración y cooperación con diversas universidades y muy especialmente con la Universidad Complutense de Madrid, marco en el cual se firma el 26 de marzo de 2003 el Protocolo General de Colaboración Académica Científica y Cultural entre el Instituto Nacional de Meteorología y la citada universidad.

La cooperación para asesoramiento mutuo y los intercambios y cooperación en el ámbito de la docencia, constituyen uno de los objetos del mencionado Protocolo y el punto de partida de las convocatorias de becas para el pago de la cuota de matrícula del curso Magíster Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental impartido por la Universidad Complutense en colaboración con la AEMET.

En consecuencia, esta Agencia Estatal de Meteorología en el ejercicio de las competencias atribuidas por el legislador, y teniendo en cuenta que existe dotación presupuestaria correspondiente en la aplicación 23.03.495B.480, de acuerdo con lo señalado en la Orden MAM/1387/2005, de 12 de mayo (BOE del 18), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas y en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, resuelve:

Primero. Objeto.—La presente Resolución tiene por objeto convocar, en régimen de concurrencia competitiva, y de acuerdo con los principios de objetividad y publicidad, hasta un máximo de quince becas a favor de ciudadanos de nacionalidad española o de un estado miembro de la Unión Europea o nacional del Reino de Noruega o de la República de Islandia para el pago de la cuota de matrícula correspondiente a la realización de un curso Magíster en Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental, que será convocado por la Universidad Complutense de Madrid para el curso académico 2008-2009, conforme a las condiciones que se recogen en las bases reguladoras en la Orden MAM/1387/2005, de 12 de mayo (BOE del 18).

El Presidente de la Agencia Estatal de Meteorología, en virtud de sus competencias señaladas en el artículo 11.2.h) del Real Decreto 186/2008, de 8 de febrero, concederá, en el ámbito de esta convocatoria, y conforme a las condiciones que se establecen en la Orden MAM/1387/2005, de 12 de mayo, las becas solicitadas y dictará, en su caso, cuantas normas e instrucciones sean precisas para la interpretación, desarrollo y ejecución de esta Resolución.

Segundo. Finalidad y cuantía de las becas.—1. La finalidad de las becas es la asistencia al Curso Magíster en Riesgos Climáticos e Impacto Ambiental, que será convocado por la Universidad Complutense de Madrid para el curso académico 2008-2009, que se impartirá en colaboración con la AEMET y se desarrollará en Madrid, en la sede central de éste Centro Directivo y en la Facultad de Ciencias Físicas de la mencionada Universidad, entre noviembre de 2008 y julio de 2009.

2. El importe de cada beca es de 4.600 euros, cantidad coincidente con las tasas en concepto de matrícula del curso y que será abonada directamente a la Universidad.

Tercero. Requisitos que deben reunir los beneficiarios.—Podrán ser beneficiarios de las becas previstas en la presente Resolución aquellas personas físicas con plena capacidad de obrar que no estando inhabilitadas para la obtención de ayudas o subvenciones públicas, reúnan las condiciones generales establecidas en el apartado segundo de la Orden MAM/1387/2005, de 12 de mayo (BOE del 18), por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de estas becas, que son las siguientes:

a) Estar en posesión del título de Licenciado, Arquitecto, o Ingeniero (o acreditar el abono de los correspondientes derechos para su expedición).

En el momento de la solicitud, los títulos conseguidos en el extranjero o en centros españoles no estatales deberán estar homologados, lo que deberá demostrarse documentalente, o en fase de convalidación, en cuyo caso deberán aportarse los documentos que así lo acrediten.

b) Ser español o nacional de un estado miembro de la Unión Europea o nacional del Reino de Noruega o de la República de Islandia, para lo que deberán aportarse los documentos que así lo acrediten.

Cuarto. Obligaciones de los beneficiarios.—1. La aceptación de la beca por parte del beneficiario implica la aceptación de los términos de la presente convocatoria, así como de los establecidos en la Orden MAM/1387/2005, de 12 de mayo (BOE del 18).

2. Los becarios estarán obligados a asistir a todas las clases teóricas y prácticas que se establezcan para el adecuado desarrollo del curso.

3. En el supuesto de incumplimiento de lo establecido en el apartado anterior, sin que exista una causa justificada, el Presidente de la Agencia Estatal de Meteorología podrá resolver la extinción del derecho a la beca concedida, en cuyo caso el afectado deberá reintegrar la cantidad estipu-