

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10175 *RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la modificación del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima» (código Convenio número 9003722), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2002, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para 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 de la citada modificación de 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, 6 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE «MÓSTOLES INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA», PARA ACOMODAR SU TEXTO A LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR CONSECUENCIA DE LA DESAPARICIÓN DEL SISTEMA DE INCENTIVOS EXISTENTE HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2001

Artículo 22. *Distribución irregular de la jornada.*

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

En los períodos de alto nivel de actividad se podrán realizar jornadas ordinarias de trabajo prolongadas, alargándose la jornada de referencia conforme a la sistemática que se expondrá en los siguientes párrafos, en el entendido de que en estos períodos punta de producción no se podrán realizar más de veinticinco días continuados en régimen de distribución irregular de la jornada con realización de jornadas prolongadas, debiendo necesariamente de existir una semana en la cual no se efectúe jornada prolongada antes de comenzarse otro nuevo período de jornadas prolongadas.

En los trabajos sujetos a régimen de turno de mañana y tarde, el personal que desarrolle el de la mañana podrá efectuar jornada ordinaria prolongada de una hora que se desarrollará de seis cuarenta a siete cuarenta horas, y el de tarde podrá asimismo realizar jornada ordinaria prolongada desde la hora de finalización de la jornada de referencia prevista en el calendario laboral hasta la una de la madrugada, teniendo derecho en este último caso, a percibir durante este período la parte proporcional del Plus de Nocturnidad previsto en el artículo 45.1 del Convenio.

En aquellos trabajos que no se encuentren sujetos a turnos de mañana y tarde podrán realizarse jornadas ordinarias prolongadas hasta como máximo las dieciocho horas, prestándose servicio sin interrupción hasta la hora expuesta, inmediatamente a continuación de la finalización de la jornada ordinaria de referencia.

La realización de jornada ordinaria prolongada deberá ser notificada por el mando de la empresa al trabajador afectado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En los días que cada trabajador realice jornadas prolongadas, en los cuales percibirá la retribución correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, es decir salario convenio, complemento «ad personam» y los pluses de efectividad, asistencia, transporte y traslado que le correspondan, percibirá como percepción económica no salarial, en compensación por los trastornos y gastos que le origine la realización de esta distribución irregular de la jornada, la cantidad de 0,1027 euros por cada minuto trabajado en régimen de jornada prolongada de lunes a viernes (valor para 2002).

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, el valor hora indicado será el percibido en el año anterior más 0,22 euros incrementada dicha suma con el porcentaje que se aplique para la revisión salarial correspondiente a cada año.

En los períodos de escasa carga de trabajo se tomarán días de licencia completos, que se fijarán en los días anteriores o posteriores al fin de semana, salvo acuerdo en contrario entre el mando correspondiente y el trabajador, debiendo ser éste preavisado necesariamente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Durante estos días de licencia no trabajados que se compensarán mediante jornadas ordinarias prolongadas en períodos de alta actividad, los trabajadores percibirán el Salario Convenio, complemento «ad personam», así como los pluses de efectividad, asistencia, transporte y traslado que les correspondan.

La Dirección de la Empresa podrá proponer al finalizar cada año natural de vigencia del Convenio a aquellos trabajadores que acumulen un elevado número de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada, y respecto a las cuales se prevean dificultades para su compensación como tiempo de descanso por existir fuerte carga de trabajo, la transformación de hasta un máximo del 50 por 100 del saldo existente de estas horas efectuadas en jornada ordinaria prolongada, en extraordinarias, pudiendo optar en estos casos el trabajador, entre percibir el importe que resulte de considerar estas horas como extras calculadas conforme al valor recogido en el artículo 25 del Convenio (deduciéndose en este caso el Plus percibido por realización de jornada prolongada), o bien disfrutar el descanso compensatorio oportuno.

En todo caso, existirá una limitación máxima respecto a la transformación de horas expresada en el párrafo anterior, consistente en que no podrá superarse la media a nivel de empresa de cuarenta horas por operario y año, considerándose de cara a la media en cuestión, el total de horas extras realizadas a nivel total de la plantilla, exceptuando la Sección de Mantenimiento.

Se establece un tope máximo de 180 horas trabajadas en régimen de distribución irregular de la jornada en cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio, pudiéndose traspasar horas efectuadas en régimen de distribución irregular, de un año a otro durante el período de vigencia del mismo, debiendo quedar necesariamente compensadas cuantas horas de distribución irregular existan a 31 de diciembre de 2002, tanto en más como en menos respecto a las jornadas anuales ordinarias pactadas, antes necesariamente del 31 de marzo del año siguiente, es decir, el 2003.

Si llegado el 31 de diciembre del año 2002 existiese un saldo de horas trabajadas en régimen de jornada prolongada no compensadas en descanso, se tendrá que producir éste necesariamente antes del expresado 31 de marzo del año 2003. Si por el contrario existiese un débito de horas por el trabajador hacia la empresa, se regularizará éste mediante la realización de jornadas prolongadas antes de 31 de marzo de 2003 expuesto. De no haberse producido la compensación a esta fecha, dichas horas serán condonadas.

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

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

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

Con independencia del ajuste de horas pendientes de compensar a 31 de diciembre del año 2002 antes del 31 de marzo del año siguiente, al haberse determinado por las partes que esta materia es de carácter normativo, podrán realizarse horas en régimen de distribución irregular de la jornada conforme a la sistemática recogida en este artículo, una

vez agotada la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto en cuanto no entre en vigor otro nuevo que le sustituya o anule, satisfaciéndose el Plus de Disponibilidad por la cuantía previamente expuesta en su parte proporcional al período transcurrido desde la pérdida de vigencia temporal del Convenio vencido y la entrada en vigor del nivel Convenio negociado.

Artículo 24. *Comisión de Productividad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Atendiendo a que el deseo de las partes firmantes del Convenio es la evitación en lo posible de la realización de horas extras, utilizando las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, así como de la distribución irregular de la jornada, en el caso de que resulte necesaria la realización de las mismas, es decir las horas extraordinarias, por ausencias imprevistas, cambios de turno o períodos punta de producción que no puedan ser cubiertos por aplicación de la distribución irregular de la jornada, se abonarán horas extras que serán de voluntaria aceptación por los trabajadores y cuyo valor vendrá determinado según el régimen de retribución a que el trabajador pertenezca, conforme al detalle siguiente:

- a) Personal con régimen de retribución a jornales.

El valor de la hora extra vendrá determinado para cada categoría en base a los importes que se recogen en la columna número 1 del anexo 5, al que habrá que adicionar la antigüedad que en cada caso corresponda, la cual se obtendrá de calcular el valor de 485 días de importe diario, y dividirlo entre los días de pago, los cuales equivalen a la jornada anual pactada, incrementándose el resultado obtenido en un 75 por 100, conforme al resultante de la siguiente fórmula:

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

- b) Personal con régimen de retribución de haberes.

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

$$V.H.E. = \frac{(\text{Total salario anual} - \text{Plus Transporte}) \times 1,75}{\text{Número de horas de trabajo/año}}$$

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

la empresa y el Comité determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas, notificándolo a la Autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre Cotización a la Seguridad Social.

El número total de horas satisfechas como extras, computándose al efecto, tanto las trabajadas en régimen de jornada ordinaria prolongada y posteriormente transformadas en horas extras, conforme a lo previsto en el artículo 22 de este Convenio, como las trabajadas desde el principio como tales extraordinarias, no podrá superar el número total de 80 al año por cada operario, con excepción de las trabajadas en los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

Primer período: Constará de seis días y se disfrutará añadido a las fiestas de Semana Santa.

Segundo período: Vacaciones estivales, a razón de tres semanas (21 días naturales) en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones, los cuales se desarrollarán desde la última semana de junio hasta la segunda-tercera de septiembre.

Tercer período: Constará de tres días que se disfrutarán añadidos a las fiestas de Navidad.

Respecto a las vacaciones de los años 2000, 2001 y 2002, se procederá de forma similar a la expuesta, fijándose en los calendarios laborales correspondientes los turnos de vacaciones estivales, y acoplando los días restantes, conforme a la sistemática precedentemente expuesta, a las festividades de Semana Santa y Navidad.

Durante los días de diciembre de cada uno de los años de vigencia del Convenio que se conceptúen como no laborables, con objeto de no perturbar el servicio a nuestros clientes y con el fin de que estén cubiertas las necesidades mínimas para el funcionamiento de este servicio, la empresa podrá recabar la presencia en dichos días de un número de trabajadores equivalente, como máximo, a un 8 por 100 de la plantilla total de la factoría de Móstoles. El tiempo trabajado en estos días conceptuados como no laborables se compensará por el mismo número de días multiplicado por el coeficiente 1,40 a disfrutar en las fechas que se determinen de común acuerdo. De no existir acuerdo en la fijación de las fechas en que se producirá este descanso compensatorio, éste tendrá lugar añadido a las tres semanas de vacaciones estivales, de acuerdo con el turno que le corresponda al trabajador.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 38. *Salario.*

Tendrá la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie por la prestación pro-

fesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo.

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

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

a) Personal de Haberes.

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

Personal directivo.

Jefes de sección.

Personal administrativo e informático.

Técnicos.

Responsables de talleres.

Vendedores.

Conductores.

Vigilantes.

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

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

1. Salario Convenio.

2. Complementos salariales.

2.1 Personales: Antigüedad, Plus de dedicación exclusiva. Complemento «ad personam» y Plus de traslado.

2.2 De puesto de trabajo: Plus de nocturnidad, Plus de festivos, Plus de toxicidad, Plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde) y Complemento de coordinación.

2.3 De calidad o cantidad de trabajo: Plus de efectividad, objetivos para el personal comercial.

2.4 Complementos de Convenio: Plus de asistencia.

2.5 Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes:

Paga extraordinaria de febrero.

Paga extraordinaria de julio.

Paga extraordinaria de octubre.

Paga extraordinaria de diciembre.

3. Complementos extrasalariales:

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

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

3.3 Dietas de viaje.

3.4 Bolsas de vacaciones.

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

Artículo 40. *Salario Convenio.*

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

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

Artículo 41. *Complemento de antigüedad.*

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

Artículo 42. *Complementos personales.*

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

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

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

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

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

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

43.3 Plus de traslado.—Se percibe por el personal trasladado desde Madrid así reconocido actualmente y que corresponde a una hora ordinaria por cada día de asistencia al trabajo. El valor a satisfacer por este concepto para 2002 ascenderá a la cantidad recogida para cada categoría en el anexo número 3, columna número 4.

Artículo 43. *Complementos de puesto de trabajo.*

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

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

Se consideran complementos de puesto de trabajo, el Plus de nocturnidad, el Plus de toxicidad, el Plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde), el Plus de Festivos y los Complementos de coordinación de almacén y de coordinación de montajes, que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación.

44.1 Plus de nocturnidad.—Las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas de la mañana, se retribuirán con el complemento denominado nocturnidad, cuya cuantía se determina en la columna número 2 del anexo número 5.

44.2 Plus de toxicidad.—A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará este Plus cuya cuantía será común para todas las categorías o grupos profesionales, ascendiendo la cantidad a satisfacer por este concepto durante el año 2002 a 2,95 euros por día efectivo de trabajo más el 20 por 100 del importe que figura en el anexo número 3, columna número 3, en concepto de Complemento de antigüedad.

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

44.4 Complemento de coordinación de almacén.—Se devenga por los trabajadores que ostentan la categoría de Coordinador de Almacén, por día efectivo de trabajo, abonándose igualmente en cada una de las cuatro pagas extras, el valor promedio percibido en los tres meses anteriores al de su pago. Su importe para 2002 ascenderá a 9,28 euros.

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

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

Constituyen complementos de esta índole en «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», los objetivos satisfechos al personal comercial conforme al grado de cumplimiento de los presupuestos fijados al comienzo de cada año, así como el Plus de efectividad.

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

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

En todo caso, este plus no podrá tener un componente económico por consecuencia de evaluaciones subjetivas, es decir, efectuadas por la cadena de mando de la empresa, superior al 50 por 100 de su valor total.

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

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

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

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

El importe de cada una de estas pagas extraordinarias para el personal con régimen de distribución de Haberes, será la resultante de adicionar los siguientes conceptos en valoración mensual: Salario base, Antigüedad, Complemento «ad personam» y Plus de dedicación exclusiva.

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

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

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

La paga extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al período en alta desde el 25 de diciembre del año anterior al 24 de diciembre del año en curso. El personal en alta durante todo el período considerado percibirá la paga extra completa.

Artículo 52. *Desplazamientos y dietas.*

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

a) Dietas.—En los desplazamientos por necesidades de la empresa a poblaciones distintas a aquellas en que se encuentra el centro de trabajo y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual del trabajador, se pagarán dietas en el año 1999 a razón de 6.365 pesetas por día para estancias superiores a siete días, y a razón de 7.080 pesetas para estancias iguales o inferiores a siete días.

b) Desplazamientos de duración superior a un día.—En los desplazamientos originados por actividades laborales, la jornada de trabajo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la misma, el operario se encuentre en el puesto de trabajo, aun cuando durante el tiempo concedido para desplazamiento que se contiene en el anexo número 2, se devengará el Complemento «ad personam» en cuantía proporcional al mismo. En los montajes, mediciones o cualquier otra actividad laboral a realizar en centros de trabajo que no sean aquellos en que hayan sido contratados los trabajadores o en empresas distintas a «Móstoles Indus-

trial, Sociedad Anónima», el horario de trabajo se adaptará al que exijan los centros de trabajo o las empresas en cuestión sin perjuicio de que, en caso de producirse un mayor número de horas de trabajo efectivo consideradas en cómputo global, se considere el exceso como jornada ordinaria prolongada conforme a lo expuesto en el artículo 22 de este Convenio.

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

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

Este último párrafo no afecta al personal que realiza sus funciones profesionales principalmente fuera del centro de trabajo de la empresa, sito en la calle Granada, sin número, de Móstoles.

c) Desplazamientos de duración menor o igual a un día.—En el caso de desplazamientos a centros de trabajo situados en poblaciones que distan más de 25 kilómetros del centro de trabajo, se abonará en concepto de tiempo de desplazamiento el que resulte de dividir la distancia total entre 50 kilómetros, siendo la cantidad a satisfacer la resultante de multiplicar el valor hora ordinaria por el cociente obtenido anteriormente. En estos casos, se abonará además en concepto de ayuda de comida la cantidad de 1.225 pesetas para el año 1999.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que disten más de 10 kilómetros y menos de 25 kilómetros del centro de trabajo, se abonará el importe de una hora, según tabla salarial contenida en el anexo número 3, columna 4, en concepto de traslado de ida y vuelta. La ayuda a comida en estos casos sólo se abonará si se realizan jornadas ordinarias prolongadas conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Convenio y por un importe de 1.225 pesetas.

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

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

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

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

10176 *ORDEN APA/1171/2002, de 9 de mayo, por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Combinado de Plátano en su modalidad de póliza de carácter colectivo, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados.*

De conformidad con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados; en el Real Decreto 2329/1979, de 14 de septiembre, que la desarrolla, de acuerdo con el Plan de Seguros Agrarios Combinados y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios (ENESA), por la presente Orden se definen el ámbito de aplicación,