

Quinto.—Se congelan con valores del año 1994 los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad consolidada.
Complemento por idiomas.
Complemento por titulación.
Complemento especial.
Horas extraordinarias.
Jornadas pactadas.
Premio de permanencia.
Prima por vacaciones.
Fondo de Acción Social.

Sexto.—El valor del kilómetro para retribuir el plus de distancia, la indemnización en el supuesto de traslado forzoso y el desplazamiento por razones de servicio queda fijado en 28 pesetas.

Séptimo.—Los efectos económicos de los presentes acuerdos son los siguientes:

a) 1 de enero de 1995:

Salario base.
Complemento de destino.
Antigüedad no consolidada.
Complemento «ad personam» del artículo 64.3.1 del X Convenio Colectivo.

Plus de turnicidad.
Complemento de jornada partida.
Plus de disponibilidad.
Plus de factor ambiental.

b) 1 de noviembre de 1995:

Premio de jubilación anticipada.
Plus de comida.

Octavo.—La aplicación de la revisión salarial prevista en el artículo 21 del documento I (XI Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II), de fecha 2 de noviembre de 1995, se llevará a efecto, si procede, en la nómina del mes siguiente al de la publicación por el Instituto Nacional de Estadística del Índice oficial de Precios al Consumo para el año 1995.

26794 RESOLUCION de 21 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9003722), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE EMPRESA «MOSTOLES INDUSTRIAL, S. A.»

TITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito Territorial.*

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

Artículo 2. *Ambito Personal.*

Este Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Factoría de Móstoles y en las Delegaciones del Territorio Nacional, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con las excepciones recogidas en el artículo 1, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ambito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el anterior Convenio, es decir, el 1 de enero de 1995.

La duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4. *Prórroga.*

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

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

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

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

3. Esta Comisión celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo apreciación de urgencia y a petición de las representaciones social o económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de cinco días.

4. Las partes estarán de acuerdo con atribuir a la Comisión de Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

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

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

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

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

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *Garantías personales.*

En caso de que exista algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte.

TITULO II

Clasificación profesional

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo corresponde a la Dirección, que la llevará a cabo en el ejercicio de sus facultades de organización, dirección y control de la ejecución del trabajo, mediante la disposición de las instrucciones y normas de funcionamiento necesarios, según la legislación vigente.

Sin merma de dicha autoridad, los representantes del personal participarán en las materias, con las funciones y de la forma que en cada caso establezca la legislación vigente.

La introducción de nuevas tecnologías será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 9. *Grupos y categorías profesionales.*

En materia de clasificación profesional, en la cual se venía aplicando hasta la entrada en vigor del presente Convenio el régimen jurídico dimanante de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969, continuará siendo de aplicación dicho régimen jurídico durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando la ordenanza en cuestión sea derogada durante la vigencia del mismo.

Resultará de aplicación por tanto la ordenanza en cuestión salvo en aquello que fuese contradictorio con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de general aplicación o con este propio Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Analista: Es el responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos, ejecutando las tareas técnicas siguientes:

Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y confecciona los organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos de nivel superior en la solución de los problemas de tratamiento de la información, cargas de equipo y confección de sistemas. Propone variaciones en escritos y documentos.

Delegado: Es el empleado que estando al frente de una Delegación comercial ejerce, dentro del ámbito de su correspondiente apoderamiento, funciones propias de la empresa.

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

Coordinador de almacén: Es el operario que teniendo como misión principal, entre otras, la ejecución directa de tareas de recepción, revisión, almacenamiento y surtido de los artículos clasificados por referencias, dirige y vigila además en aquellos almacenes que por su entidad no requieran la existencia de Jefe de almacén o de taller, los trabajos del personal adscrito al mismo, ejerciendo sobre ellos funciones de mando. Con independencia del salario que por su categoría profesional corresponda al operario, percibirá como complemento salarial en concepto de Plus de Cooperación la cantidad de 1.225 pesetas por día efectivamente trabajado (valor para 1995)

Programador: Es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador. Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, efectuar la puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos, y proceder a la documentación del manual de operaciones.

Ayudante de Programador: Es la persona responsable del perfecto manejo de máquinas básicas, conociendo suficientemente la técnica de programación y manipulación de dichas máquinas, interpretando la documentación de explotación, manteniendo los archivos existentes y detectando las averías e interpretando la naturaleza de las mismas, adoptar las decisiones oportunas para subsanarlas cuando esto sea posible y transmitiendo en todo caso la información al responsable oportuno.

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

Calgador: Es el empleado que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estempeña o bien dibujando en liempio.

Promotor: Es el empleado que desempeña en un centro de distribución donde se desarrolla la venta de los productos fabricados o comercializados por la empresa campañas promocionales tendentes al conocimiento por el público de las cualidades de los mismos, colaborando en su venta.

Las partes asumen el compromiso de que, cuando se apruebe el Convenio marco para las Industrias de la Madera negociado a nivel general por los interlocutores sociales, estudiar conjuntamente mediante una Comisión Mixta que se constituirá al efecto, la procedencia de o bien, remitir en un próximo Convenio la temática de grupos y categorías profesionales

al Convenio marco en cuestión, o bien establecer una sistemática de clasificación profesional específica para «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

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

Siempre que el cambio de puesto de trabajo propuesto por la empresa suponga para el trabajador una adaptación a una función laboral que implique manejo de nuevas tecnologías, la empresa se compromete a impartir la correspondiente formación al operario durante la jornada laboral.

TITULO III

Ingresos y ascensos

Artículo 11. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores afectados por el presente Convenio se ajustará en cada momento a las normas legales y reglamentarias estatales y autonómicas vigentes en cada supuesto de contratación, siempre y cuando esta normativa no se contradiga con lo dispuesto en el presente Convenio.

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

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se entenderá a título de prueba, conforme a lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo período de duración tendrá los límites siguientes por grupos profesionales:

Personal no cualificado, entendiéndose como tal Peones y Especialistas: Treinta días.

Personal cualificado y todo aquel que perciba sus retribuciones en régimen de haberes: Tres meses.

Personal titulado: Doce meses.

En el supuesto de contrataciones iguales o inferiores a tres meses de duración, el período de prueba no podrá exceder nunca del 50 por 100 de la duración pactada.

Los períodos de prueba de aplicación en los supuestos de contratos en prácticas no podrán ser superiores en ningún caso a tres meses.

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

Artículo 13. *Formación profesional.*

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

Cuando se impartan cursos de formación fuera de la jornada laboral de referencia reseñada en el artículo 17 de este Convenio cuya asistencia sea de carácter obligatorio, el tiempo utilizado al efecto será considerado como jornada ordinaria prolongada, conforme a lo establecido en el artículo 18.

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

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

En tanto dure el proceso de formación y adaptación al nuevo puesto, que no podrá ser superior a quince días laborables, el operario percibirá el incentivo correspondiente a la media de los obtenidos en los tres meses inmediatamente anteriores al cambio. En el supuesto caso de que una vez transcurridos los quince días antedichos no se haya fijado a la nueva función un sistema de incentivo por parte de la empresa, el trabajador afectado seguirá percibiendo la media a la que antes se ha hecho mención.

Artículo 14. *Contratos formativos.*

Respecto al contrato de aprendizaje, solamente se podrá concertar con trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintitrés años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas.

Como mejora establecida respecto a la retribución prevista en la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, se establece que la retribución mínima del aprendiz durante los tres años de vigencia del Convenio será de 70.000 pesetas brutas mensuales, cantidad a la que se adicionará al concluir cada año de duración del contrato de aprendizaje hasta el máximo legal de tres años previsto por la Ley, el incremento de salario fijado por Convenio para el año en cuestión.

Deberá dedicarse a formación teórica el 15 por 100 de la jornada pactada en el presente Convenio, pudiéndose acumular estos períodos de formación para desarrollarlos intensivamente en cualquier momento de la duración contractual pactada, atendiendo a las posibilidades existentes en los Centros habilitados por las Autoridades Laborales a estos efectos. Ostentarán la condición de aprendices aquellas personas que estén ligadas a la empresa con un contrato de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle, a través del tutor designado al efecto, alguno de los oficios que se desempeñan en la empresa.

Artículo 15. *Cambios de categoría.*

Todo aquel trabajador que, en el transcurso de la duración de este Convenio, experimente un ascenso de categoría, pasará a cobrar el mínimo establecido para la nueva categoría, a partir de la fecha de solicitud de cambio efectuada por el trabajador o por el mando que haya propuesto el cambio en cuestión.

Artículo 16. *Promoción del personal.*

A petición de la representación de los trabajadores, la empresa se compromete a que, para cubrir puestos vacantes o de nueva creación de Administrativos, Técnicos o de cualquier categoría, convocará de curso a personal de la plantilla que opte al mismo para determinar si alguno está capacitado para desempeñar el cargo y adjudicárselo.

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

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

En la calificación de las pruebas estará presente una representación de los trabajadores elegidos por el Comité de Empresa.

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

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

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

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

TITULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 17. *Jornada y calendario laboral.*

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 de este Convenio, se establece un régimen de distribución irregular de la jornada, de forma tal que durante cada uno de los tres años de vigencia del Convenio Colectivo, es decir 1995, 1996 y 1997, se realizarán un total de 1.792 horas de jornada ordinaria.

Se establece un calendario laboral de referencia para 1995 conforme al detalle siguiente:

AÑO 1995

Mes	Días de trabajo	Horas de trabajo efectivo
Enero	21	168,71
Febrero	20	160,67
Marzo	22	176,74
Abril (1)	14	112,47
Mayo	20	160,67
Junio	22	176,74
Julio (2)	20	160,67
Agosto (2)	9	72,30
Septiembre	20	160,67
Octubre	21	168,71
Noviembre	21	168,71
Diciembre (3)	13	104,44
Totales	223	1.791,50

- (1) Descontados en este mes los días de vacaciones correspondientes a Semana Santa.
 (2) Descontados en este mes los días de vacaciones correspondientes al tercer turno.
 (3) Considerando tres días de vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán a razón de una semana añadida a las fiestas de Semana Santa y tres semanas (veintiún días naturales) en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones estivales (junio, julio, agosto y septiembre). Los tres días restantes hasta treinta naturales se disfrutarán durante el año 1995, el 27, 28 y 29 de diciembre.

En el calendario laboral precedente se contempla como jornada diaria de referencia la de ocho horas y dos minutos de trabajo efectivo, fijándose como horarios de referencia los que se establecen a continuación:

Primer turno. Grupo 1:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Once horas treinta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas cero minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Primer turno. Grupo 2:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Once horas cuarenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas diez minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Primer turno. Grupo 3:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Once horas cincuenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas veinte minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Primer turno. Grupo 4:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas quince minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas cuarenta minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Primer turno. Grupo 5:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas veinticinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Doce horas cincuenta minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Primer turno. Grupo 6:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas treinta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Trece horas cero minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Primer turno. Grupo 7:

Primer período:

Entrada: Siete horas cuarenta minutos.

Salida: Doce horas cuarenta y cinco minutos.

Segundo período:

Entrada: Trece horas diez minutos.

Salida: Dieciséis horas siete minutos.

Segundo turno:

Primer período:

Entrada: Dieciséis horas cinco minutos.

Salida: Veintiuna horas treinta minutos.

Segundo período:

Entrada: Veintiuna horas cincuenta y cinco minutos.

Salida: Cero horas treinta y dos minutos.

Tercer turno:

Primer período:

Entrada: Cero horas.

Salida: Cuatro horas.

Segundo período:

Entrada: Cuatro horas veinticinco minutos.

Salida: Ocho horas veintisiete minutos.

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

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

En esta jornada de referencia se establece una división en dos períodos separados por un descanso. Este descanso no se considerará como de trabajo efectivo.

En el supuesto caso de que para 1996 ó 1997 se promulgase por Ley una jornada laboral anual inferior a la prevista en convenio, se aplicaría automáticamente dicha jornada legal.

Aquellos trabajadores que no tengan fijados una jornada y calendario laboral específicos se registrarán por el calendario y jornada laboral de referencia.

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

Artículo 18. *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 tres 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 26 del Convenio.

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

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 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 690 pesetas por cada hora trabajada en régimen de jornada prolongada. Esta cantidad se verá incrementada para los años 1996 y 1997 en los mismos porcentajes que se apliquen para la revisión salarial a aplicar en cada uno de dichos años.

En los períodos de escasa carga de trabajo se tomarán días de licencia completos, que se fijarán necesariamente 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 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 los pluses de 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 21 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 ciento ochenta horas trabajadas en régimen de distribución irregular de la jornada en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio, pudiéndose traspasar horas efectuadas en régimen de distribución irregular de un año a otro durante los tres años de vigencia del mismo, debiendo quedar necesariamente compensadas cuantas horas de distribución irregular existan a 31 de diciembre de 1997, tanto en más como en menos respecto a las jornadas anuales ordinarias pactadas, antes necesariamente del 31 de marzo del año siguiente, es decir 1998.

Si llegado el 31 de diciembre de 1997 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 de 1998. Si por el contrario existiese un débito de horas por el trabajador de la empresa, se regularizará éste mediante la realización de jornadas prolongadas antes del 31 de marzo de 1998 expuesto. De no haberse producido la compensación a esta fecha, dichas horas serán condonadas abonándose al trabajador el importe de la carencia de incentivo correspondiente a dichas horas no trabajadas conforme a los valores recogidos para cada año en la columna número 9 del anexo 3 del Convenio.

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 a este Convenio a este sistema de distribución irregular de la jornada, denominado Plus de Disponibilidad, ascendente a la cantidad de 47.499 pesetas anuales, que se satisfará en el mes de mayo de cada uno de los tres años de vigencia temporal, permaneciendo su valor constante durante toda la duración del Convenio.

La distribución irregular de la jornada se mantendrá, aun cuando el presente Convenio está 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 de 1997 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 nuevo Convenio negociado.

Artículo 19. *Medidas tendentes a favorecer la productividad.*

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su intención de fomentar cuantas iniciativas y medidas permitan un aumento de la productividad, obligándose los representantes de los trabajadores a colaborar junto con la empresa en el seguimiento de cuantas acciones en aras a la consecución de este objetivo se acometan, y a transmitir cuantas iniciativas partan de los trabajadores para mejorar la calidad. La empresa por su parte se mostrará receptiva en todo momento a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de la productividad que sean emitidas por los trabajadores.

Artículo 20. *Comisión Mixta de Productividad.*

Estará compuesta de tres miembros en representación de la Dirección de la empresa y otros tres miembros en representación de los trabajadores pertenecientes al Comité de Empresa, pudiendo ambas partes solicitar, cuando lo consideren oportuno, la asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta de Productividad de alguna otra persona perteneciente a la plantilla de «Móstoles Industrial, 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 fijación de tiempos y métodos de trabajo y en general todos los factores que afecten a la productividad.

Solicitar a la empresa la organización de cursillos y la confección de circulares que informen sobre los sistemas empleados en la toma de tiempos en el ámbito de la empresa.

Analizar y estudiar el reparto de tareas a incentivo y a carencia 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 21. *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 conforme a los importes que resulten de incrementar en un 75 por 100 el valor hora interprofesional aplicable a la categoría correspondiente.

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 18 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, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Acuerdo sobre mantenimiento.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes del grave problema existente en la empresa con el Departamento de Mantenimiento, por cuanto dadas las contingencias que surgen en el desarrollo de su trabajo, resulta muy difícil la compensación de las horas extras realizadas en sábados y festivos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, conforme a lo previsto en el artículo 35, apartado 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Como quiera que existe el convencimiento de los firmantes por la experiencia acumulada en años anteriores, que la mayoría de estas horas extras realizadas en sábados y festivos son susceptibles de ser consideradas a todos los efectos con la calificación dada en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 42 del Real Decreto 2001/1983, se acuerda lo siguiente:

Se pacta para el personal de mantenimiento la posibilidad de realizar en sábados y festivos de forma voluntaria las horas extras necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que las cuales computen a efecto del tope anual previsto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 21 del Convenio, las cuales se abonarán con el recargo previsto en este último artículo.

Artículo 23. 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: Fiestas de Semana Santa (en el año 1995 concretamente comprenderá los días 8 a 12 de abril y 17 de abril).

Segundo período: Vacaciones estivales, a razón de tres semanas (veintidós días naturales) en cada uno de los cinco turnos establecidos de vacaciones, durante los últimos días del mes de junio, julio, agosto y septiembre (para 1995, concretamente, el primer turno será del 26 de junio al 16 de julio, el segundo de 10 de julio a 30 de julio, el tercero de 31 de julio a 20 de agosto, el cuarto de 14 de agosto a 3 de septiembre, y el quinto de 28 de agosto a 18 de septiembre).

El tercer período se disfrutará añadido a las fiestas de Navidad (en el año 1995, concretamente, serán el 27, 28 y 29 de diciembre).

Respecto a las vacaciones de los años 1996 y 1997, se procederá de forma similar a la expuesta, acoplando los días adicionales en fechas similares de diciembre.

Durante estos días de diciembre de 1995 y los correspondientes a los meses de diciembre de los años 1996 y 1997, que igualmente, al confeccionar el calendario de dichos años 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. Los días trabajados dentro de estos períodos serán sustituidos por el mismo número de días más uno, a determinar de común acuerdo entre empresa y trabajador. 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 ascendente a 21.500 pesetas/año 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, que 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.

Artículo 24. Bolsa de vacaciones.

Se establece con carácter general para toda la plantilla una bolsa de vacaciones de 21.500 pesetas pagaderas por cada uno de los tres años de vigencia del convenio por consecuencia del disfrute de tres semanas en los turnos vacacionales del verano. Esta cantidad se abonará cada año en la nómina del mes de junio. Se entiende que la existencia de esta bolsa de vacaciones está condicionada a la vigencia del sistema de disfrute de tres semanas en los turnos de verano, de forma tal que, caso de acordarse en próximos convenios su no aplicación, desaparecería asimismo la bolsa a la que se viene haciendo referencia, en el entendido que de volverse a la sistemática de cuatro semanas vacacionales en verano por iniciativa de la empresa, los trabajadores conservarán el derecho durante la vigencia del presente Convenio a la percepción de la bolsa anual de vacaciones por 21.500 pesetas.

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

Los integrantes de la plantilla que disfruten las tres semanas durante los meses de mayo, junio (excluida la última semana de este mes) y octubre, percibirán una cantidad de 18.000 pesetas.

Aquellos otros que tomen las tres semanas en cuestión fuera de los turnos establecidos, de los meses expuestos en el apartado anterior, y del mes en que se celebre la Semana Santa, percibirán una cantidad ascendente a 22.500 pesetas.

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

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

Personal de salario mensual: Salario real más plus de dedicación exclusiva, caso de que se encuentre fijado, más antigüedad correspondiente a una mensualidad.

Personal de salario diario: Para el año 1995, el importe correspondiente a 167 horas, retribuidas según valor hora (columna de la tabla salarial) incrementado en un 45 por 100 más antigüedad. Igualmente, para los años 1996 y 1997, el número de horas que se determinen de pago para los treinta días naturales de vacación, retribuidas según el valor hora que se determine en la tabla salarial para cada uno de estos años, e incrementado en un 45 por 100 más antigüedad.

Artículo 25. Licencias y permisos.

Como mejora a lo establecido al respecto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que todo el personal acogido al presente Convenio, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta tres días naturales, por los siguientes motivos:

Nacimiento de hijo.

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

Este permiso podrá ampliarse por dos días naturales más en caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia.

TITULO V

Retribuciones

Artículo 26. Salario.

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

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

Personal Directivo.
Personal Administrativo e Informático.
Técnicos.
Responsables de Talleres.
Vendedores.
Personal de Delegaciones.
Conductores.

El régimen retributivo del personal de salario mensual (o de haberes) se compone de los siguientes conceptos:

1. Salario Base.—Deberá figurar el importe que arroje el Sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid. (Grupo de Ebanistería y Carpintería Blanca).

2. Antigüedad.—Será el 5 por 100 sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.

3. Toxicidad.—Será el 20 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, incluida antigüedad.

4. Nocturnidad.—Será el 25 por 100 sobre el salario real (Convenio Colectivo de «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima»).

5. Plus Transporte.—Se percibirán 220 pesetas por día de asistencia al trabajo (valor para 1995).

6. Asistencia.—Se percibirán 628 pesetas por día efectivo de trabajo. En el caso de aprendices o asimilados percibirán 319 pesetas por día de trabajo (valor para 1995).

7. Plus por Dedicación Exclusiva.—Será la cantidad que en contrato laboral se acuerde con cada trabajador para retribuir la plena dedicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Complemento Salario.—Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real más el Plus de Dedicación Exclusiva y el salario base.

9. Paga extraordinaria de julio.—Será una mensualidad de salario base más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que esté comprendido el día 15 de julio, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al 1 de julio del año anterior y proporcionalmente al número de días trabajados, en este último período, los ingresados después de la última fecha citada.

10. Paga extraordinaria de octubre.—Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que esté comprendido el día 15 de octubre, procediéndose en cuanto al personal de nuevo ingreso en la misma forma que en las pagas extraordinarias de julio y Navidad, siendo el 30 de Septiembre de cada año la fecha de partida para su proporcionalidad.

11. Paga extraordinaria de Navidad.—Será una mensualidad de salario base, más complemento salario y más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que esté comprendido el día 15 de diciembre, percibiéndola completa los trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al 25 de diciembre del año anterior. Con los ingresados después de esta última fecha, se procederá de la misma forma que en la paga extraordinaria de julio.

12. Paga extraordinaria de febrero.—Será una mensualidad de salario base, más complemento salario, más antigüedad. Se pagará el último día laborable de la semana en que esté comprendido el día 15 de febrero y se devengará proporcionalmente al tiempo en alta desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Se incluye tabla salarial de mínimos por categorías en el caso de haberes (anexo 1).

Para los años 1996 y 1997 se elaborarán las tablas salariales de mínimos por categorías en el caso de haberes ajustada a los incrementos que se establezcan por consecuencia de lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

b) Personal de salario diario (o de jornales).

Dentro de este apartado se encuentra todo el personal que no está expresamente incluido en el apartado anterior.

Su régimen retributivo se compone de los siguientes conceptos.

1. Salario Base.—Debe figurar el importe que arroje el sueldo Convenio para la Industria de la Madera y Corcho de la Provincia de Madrid (Grupo Ebanistería y Carpintería Blanca).

2. Antigüedad.—Será el 5 por 100 sobre el salario base. Se devenga por quinquenios.

3. Incentivos.—Es el resultado de:

$$1 - N_p \times V_{n_p} = TC$$

$$2 - TC - TI = TG$$

$$3 - TG \times VH + TI \times K$$

N_p = Número de piezas.

V_{n_p} = Valor unitario de la pieza en tiempo.

TC = Tiempo concedido.

TI = Tiempo invertido.

TG = Tiempo ganado.

VH = Valor hora incentivo, según tabla salarial por categorías del año en curso, columna 9.

K = Constante incentivo cubriendo el 100 por 100 de rendimiento según valor de la tabla salarial por categorías, columna 8.

Gratificación fija por carencia de incentivo.—Todo trabajador que no vaya a incentivo tendrá derecho a percibir el importe adicional que figura en la tabla salarial del año correspondiente, indicado por categorías en la columna 9 del anexo 2, con la única excepción de que los motivos de la incidencia sean «personales» o «botiquín».

Cuando, con independencia de los motivos de la incidencia, el trabajador esté inactivo, solamente dejará de percibir la gratificación fija por carencia de incentivo hasta un límite de un 5 por 100 del tiempo efectivo de trabajo en cada mes.

4. Plus por trabajo en segundo turno (turno de tarde).—Todos aquellos operarios con régimen de retribución a jornales cuyo turno habitual 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 17, percibirán, salvo pacto en contrario plasmado en su contrato de trabajo, un incremento del 12,5 por 100 en el valor hora (columna 7 del anexo 2) de las horas de tarde trabajadas en dicho turno, cuyo horario se especifica en el anteriormente expuesto artículo 17. Se entienden como horas de tarde abonables con este incremento las comprendidas entre las dieciséis cero cinco y las veintidós horas.

5. Plus de distancia por trabajo en segundo o tercer turnos (turnos de tarde o de noche).—Los operarios con régimen de retribución a jornales cuyo turno habitual sea el primero, es decir, el de mañana, y que por necesidades de la producción deban prestar servicio en el segundo o tercer turno previsto en el apartado correspondiente a horarios del artículo 17, percibirán, salvo pacto en contrario plasmado en su contrato de trabajo, por cada día de trabajo en cualquiera de estos turnos, como indemnización compensatoria por los gastos que se les ocasionen por trabajar fuera de su horario habitual, la cantidad equivalente a 25 kilómetros si su residencia es en Móstoles, localidad donde está radicada la factoría, y la cantidad equivalente a 50 kilómetros si residen en localidad distinta a la expuesta.

6. Toxicidad.—Será el 20 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional, incluida antigüedad.

7. Nocturnidad.—Será el 25 por 100 sobre el valor hora, columna número 7 del anexo número 2.

8. Plus Traslado.—Se percibirá el importe de una hora por cada día de asistencia al trabajo conforme a los valores que para cada categoría se recogen en la columna número 7 del anexo 2 (solamente afecta al personal trasladado de Madrid así reconocido actualmente).

9. Plus Transporte.—Se percibirán 220 pesetas por día de asistencia al trabajo (valor para 1995).

10. Asistencia.—Se percibirán 628 pesetas por día efectivo de trabajo. En el caso de aprendices o asimilados percibirán 319 pesetas por día de trabajo (valor para 1995).

11. Complemento Salario.—Será la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario real (Convenio Colectivo de «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima») y el salario base.

12. Complemento Coordinación.—Se devengará tanto en cada mensualidad como en cada una de las cuatro pagas extraordinarias que a continuación se reseñan por los trabajadores que ostenten la categoría de Coordinador de Almacén, en una cuantía ascendente a 1.225 pesetas por cada día efectivo de trabajo (valor para 1995).

13. Paga extraordinaria de julio.—Será de 167,50 horas (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora que aparece en la columna 7 de la tabla salarial correspondiente a personal de jornales, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado correspondiente de este artículo referido al personal de haberes.

14. Paga extraordinaria de octubre.—Será de 167,50 horas (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora que aparece en la columna 7 de la tabla salarial correspondiente a personal de jornales, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado equivalente de este artículo referido al personal de haberes.

15. Paga extraordinaria de Navidad.—Será de 167,50 horas (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora que aparece en la columna 7 de la tabla salarial correspondiente a personal de jornales, más antigüedad. Se pagará y computará de la misma forma expuesta en el apartado equivalente de este artículo referido a personal de haberes.

16. Paga extraordinaria de febrero.—Será de 167,50 horas (lo que equivale a un mes), por el valor de la hora que aparece en la columna 7 de la tabla salarial correspondiente a personal de jornales, más antigüedad. Se pagará y se computará de la misma forma expuesta en el apartado equivalente de este artículo referido a personal de haberes.

Se detalla cuadro de jornales para el personal de salario diario para el año 1995 (anexo 2).

Para los años 1996 y 1997 se elaborarán sendos cuadros de jornales para el personal de salario diario, ajustados a los incrementos que se establezcan por la aplicación de lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 27. Incrementos salariales.

Entendiendo ambas partes que el objetivo prioritario durante la vigencia del presente Convenio es el mantenimiento del empleo y en lo posible su acrecentamiento, con el fin de posibilitar la consecución de este objetivo, se acuerda dentro del marco de moderación salarial necesario que para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio se produzca un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno de la Nación, o en su defecto por la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), aplicándose el incremento porcentual resultante sobre las retribuciones brutas vigentes a 31 de diciembre del año anterior.

Los sueldos y salarios para el personal que percibe sus emolumentos en régimen de haberes y jornales respectivamente serán para 1995 los que figuren en las tablas unidas como anexos 1 y 2. Durante cada uno de los dos años restantes de vigencia se adicionarán igualmente los correspondientes anexos en los que figuren las tablas salariales referidas a dichos años.

El incremento salarial pactado se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1995, fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 28. Cláusula de revisión salarial

Durante cada uno de los años de vigencia temporal del Convenio, es decir 1995, 1996 y 1997, en caso de producirse una desviación entre el IPC previsto por el Gobierno de la Nación, o en su defecto por la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) y el IPC real que resulte al 31 de diciembre de cada año, tan pronto como se constate oficialmente esta circunstancia, se revisarán los salarios para lograr que el incremento real de los mismos sea equivalente al porcentaje de desviación producido, satisfaciéndose la diferencia resultante con efecto 1 de enero del año en que la desviación se haya producido.

Artículo 29. Cláusula de salvaguarda salarial.

En el supuesto caso de que para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio se acordara con carácter general por los interlocutores Sociales, Empresarios y Sindicatos, un acuerdo de Concertación Social, se aplicará de manera automática el punto medio de la banda salarial que se fije en el mismo, si ello supusiera un incremento superior al previsto en el presente Convenio para el año en cuestión.

Artículo 30. Niveles salariales para el personal de nuevo ingreso.

Como quiera que la incorporación de los empleados de nueva contratación requiere un necesario período de aprendizaje y adaptación al

puesto de trabajo, que está en función de los conocimientos previos del empleado, de las peculiaridades del puesto y de la estructura organizativa de la empresa, se establecen dentro de cada categoría tres niveles de aptitud en el desempeño de la función, que llevan aparejado cada uno su correspondiente dotación salarial. Los niveles en cuestión son los siguientes:

Nivel «C».—Será el correspondiente al personal recién ingresado en la empresa, en el cual permanecerá el tiempo necesario hasta adquirir un nivel de competencia medio en el trabajo.

Nivel «B».—Será el asignado al personal que habiendo superado el nivel «C» de competencia en el trabajo todavía no tenga un conocimiento pleno de las particularidades del mismo.

Nivel «A».—Corresponderá al personal que habiendo pasado por los niveles anteriores haya adquirido un grado de preparación suficiente para desempeñar plenamente y a entera satisfacción todas las funciones propias de su categoría.

El cambio de nivel se realizará a propuesta razonada del Mando de la Sección a la que se encuentre adscrito el empleado, y, en todo caso, se entenderá que no se podrá permanecer más de un año en cada uno de los niveles «C» y «B», de forma tal que, de no existir antes del transcurso de este plazo propuesta válida del Mando correspondiente, el empleado pasará automáticamente al nivel inmediatamente superior.

Artículo 31. Desplazamientos y dietas.

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 del trabajador, se pagarán dietas en el año 1995 a razón de 5.630 pesetas por día para estancias superiores a siete días y a razón de 6.260 pesetas para estancias iguales o inferiores a siete días.

b) Montajes de duración superior a un día.

En los desplazamientos originados por actividades de montaje, 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 5, se devengará la gratificación fija por carencia de incentivo recogida en la columna nueve del anexo 2. En los montajes a realizar en empresas distintas a «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima», el horario de trabajo se adaptará al que exijan 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 18 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 cuya función es montaje exterior y habitualmente trabaja fuera de la factoría.

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

En el caso de desplazamientos a montajes 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 1.085 pesetas para el año 1995.

En los montajes que requieran desplazamientos a poblaciones que distan 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 2, columna 7, 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 18 del Convenio y por un importe de 1.085 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 anexos 5.1 y siguientes la distribución de Madrid, por zonas, con la indicación del tiempo concedido para desplazamiento.

TITULO VI

Derechos Sindicales

Artículo 32. *Garantías y competencias del Comité de Empresa.*

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

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

Artículo 33. *Proporcionalidad entre representantes sindicales y plantilla.*

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

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

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

Artículo 34. *Secciones Sindicales.*

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

- Fijar en los tabloneros de anuncios todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y en general cualquier documento del Sindicato o Asociación.
- Recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo las cuotas sindicales. La empresa descontará de la nómina las cuotas de los afiliados a los distintos sindicatos o asociaciones, en aquellos casos en que el trabajador lo solicite.
- Realizar colectas en los locales de la empresa fuera de las horas de trabajo.
- Difundir toda clase de avisos y comunicaciones de su Sindicato o Asociación en los locales de la empresa, antes o después del horario de trabajo.
- Proponer candidatos a miembros del Comité en nombre del Sindicato o Asociación a que representa.
- Convocar a los trabajadores, a todo tipo de reuniones excluidas asambleas, fuera de las horas de trabajo.

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

Artículo 35. *Asambleas.*

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

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

Artículo 36. *Asesores en negociación de Convenios.*

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

TITULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

Al igual que lo previsto en el artículo 9 del Convenio respecto a clasificación profesional en materia disciplinaria resultará de plena aplicación durante todo el período de vigencia de este Convenio la regulación contenida al efecto en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Madera, aprobada por Orden de 28 de Julio de 1969, aun cuando la Ordenanza en cuestión sea derogada durante la vigencia temporal del Convenio, asumiéndose asimismo el compromiso de que, cuando se apruebe el Convenio marco para las Industrias de la Madera negociado a nivel general por los interlocutores sociales, estudiar conjuntamente mediante una Comisión Mixta que se constituirá al efecto, la procedencia de o bien, remitir en un próximo Convenio esta materia de faltas y sanciones a lo en él establecido, o bien establecer un régimen disciplinario específico para «Móviles Industrial, Sociedad Anónima».

TITULO VIII

Disposiciones varias

Artículo 38. *Premio especial por años de servicio.*

Se establece un premio especial por años de servicio en la empresa, consistente en los siguientes importes:

- Jubilación a los sesenta años: 24.000 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y un años: 19.500 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y dos años: 15.000 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y tres años: 12.500 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y cuatro años: 10.500 pesetas/año servicio.
- Jubilación a los sesenta y cinco años: 6.500 pesetas/año servicio.

Este premio se cobrará por una sola vez en el momento de la jubilación en la empresa, únicamente por aquellos trabajadores que hayan causado baja laboral en la misma dentro de los tres años anteriores al momento de causarse el derecho.

Artículo 39. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa se compromete a mantener el Seguro Colectivo de Vida a favor de los beneficiarios designados por el personal sujeto al Convenio con una antigüedad superior a un año, que estará vigente, en tanto en cuanto se encuentre el trabajador de alta en la empresa, satisfaciendo ésta a sus exclusivas expensas el costo a que asciendan las primas correspondientes. Este seguro cubrirá, asimismo, las contingencias de Invalidez Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente o enfermedad común. Los capitales asegurados por empleado estarán condicionados a su salario bruto anual, conforme al siguiente escalado:

Salario — Pesetas	Capital asegurado — Pesetas
Hasta 800.000	2.250.000
De 800.000 a 1.199.999	2.500.000
De 1.200.000 a 1.599.999	2.750.000
De 1.600.000 a 2.399.999	3.000.000
De 2.400.000 a 3.199.999	3.250.000
De 3.200.000 en adelante	3.500.000

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

Artículo 40. *Prendas de trabajo.*

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

Artículo 41. *Seguridad e higiene.*

Hasta tanto no se actualice la legislación en la materia, se consideran como niveles máximos admisibles de sustancias tóxicas y peligrosas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral (Threshold Limit Values) utilizados por el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo.

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

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

Los riesgos para la salud del trabajador se prevenirán evitando:

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

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

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se deberá tratar que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos T.L.V. A todo trabajador que reciba un daño a su salud a causa del puesto de trabajo, la empresa estará obligada a trasladarle a otro que no le sea nocivo, sin pérdida de su categoría profesional y del salario correspondiente a ésta.

El Comité de Seguridad e Higiene participará en la elaboración del presupuesto de financiación de la Seguridad e Higiene en la empresa. En ningún caso esta cantidad repercutirá en la masa salarial.

Artículo 42. *Reconocimientos médicos.*

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

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

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

El reconocimiento médico deberá constar, cuando menos, de:

- a) Anamnesis, interrogatorio y exploración clínica.
- b) Radiografía del tórax.
- c) Análisis de sangre y de orina.
- d) Análisis de vista y oído (audiometría).
- e) Pruebas funcionales respiratorias.

f) Todas las exploraciones necesarias que se precisen para aclarar la sintomatología que presente el trabajador.

Para la realización de este reconocimiento, el Servicio Médico de Empresa podrá recurrir a los Organismos Públicos o Privados competentes que estime oportuno.

Artículo 43. *Garantía de no sustitución de personal fijo por eventual o temporal.*

La Dirección de la empresa asume el compromiso de no propiciar el cambio de empleo fijo por eventual durante la duración del presente Convenio, en el entendido de que no se verá en absoluto obligada a compensar con contrataciones fijas las bajas producidas por cualquiera de los siguientes motivos: voluntarias, por muerte, invalidez o jubilación del trabajador, ya sea anticipada o a la edad reglamentaria, o por razones disciplinarias debidamente acreditadas, es decir, que únicamente existirá la obligación de sustitución en el caso de despido disciplinario que haya sido declarado improcedente o nulo por Sentencia firme del Juzgado de lo Social, en el entendido de que por la empresa se haga uso del incidente de no readmisión.

ANEXO 1

Tablas de salarios mínimos por categoría de haberes para 1995

Categoría	Sueldo anual (16 pagas)		
	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
Analista, Titulado Grado Medio, Jefe de Ventas, Jefe de Fabricación ...	3.632.388	3.357.381	3.151.125
Jefe de Sección o Taller, Delegado, Decorador, Proyectista	2.609.880	2.503.722	2.349.911
Oficial 1.ª administrativo, Técnico organizador 1.ª, Programador	2.507.175	2.371.766	2.255.285
Oficial 2.ª administrativo, Técnico organizador 2.ª, Ayudante programador, Delineante, Portero	2.396.783	2.260.742	2.153.671
Conductor	2.279.909	2.169.241	2.035.973
Auxiliar administrativo, Auxiliar organ. Telefonista, Vigilante	2.154.450	1.956.795	1.820.291
Calcedor	2.134.065	1.935.160	1.820.291
Aprendiz	1.120.000	—	—

ANEXO 2

Cuadro de jornales para el personal de fábrica con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1995

Categorías	1 Salario bruto anual — Pesetas	2 Asistencia (día) — Pesetas	3 Transporte (día) — Pesetas	4 Jornada elástica (día) — Pesetas	5 Valor paga extraordinaria — Pesetas	6 Valor vacaciones — Pesetas	7 Valor hora — Pesetas	8 Prima hora trabajada incent. alcanz. 100 por 100 CNP — Pesetas	9 Gratíf. hora por carencia incentivo — Pesetas	10 Valor hora incentivo — Pesetas	11 Valor día cada quinquenio — Pesetas
Tupista 1.ª A (I)	2.714.711	628	220	213	119.930	174.418	716	68	191	716	187
Tupista 1.ª A (C)	2.525.436	628	220	213	119.930	174.418	716	68	191	716	187
Tupista 1.ª B (I)	2.548.892	628	220	213	112.560	163.699	672	59	172	672	—
Tupista 1.ª B (C)	2.368.848	628	220	213	112.560	163.699	672	59	172	672	—
Tupista 1.ª C (I)	2.389.191	628	220	213	104.855	152.494	626	57	160	626	—
Tupista 1.ª C (C)	2.219.234	628	220	213	104.855	152.494	626	57	160	626	—
Aserrador 1.ª A (I)	2.687.514	628	220	213	118.925	172.956	710	60	191	710	183
Aserrador 1.ª A (C) ...	2.508.726	628	220	213	118.925	172.956	710	60	191	710	183
Aserrador 1.ª B (I)	2.511.783	628	220	213	110.885	161.263	662	54	172	662	—

Categorías	1 Salario bruto anual — Pesetas	2 Asistencia (día) — Pesetas	3 Transporte (día) — Pesetas	4 Jornada elástica (día) — Pesetas	5 Valor paga extraordinaria — Pesetas	6 Valor vacaciones — Pesetas	7 Valor hora — Pesetas	8 Prima hora trabajada incent. alcanz. 100 por 100 CNP — Pesetas	9 Gratif. hora por carencia incentivo — Pesetas	10 Valor hora incentivo — Pesetas	11 Valor día cada quinquenio — Pesetas
Aserrador 1.ª B (C) ...	2.340.998	628	220	213	110.885	161.263	662	54	172	662	—
Aserrador 1.ª C (I) ...	2.341.248	628	220	213	102.845	149.570	614	50	157	614	—
Aserrador 1.ª C (C) ...	2.180.438	628	220	213	102.845	149.570	614	50	157	614	—
Oficial 1.ª A (I)	2.632.603	628	220	213	116.413	169.302	695	59	184	695	179
Oficial 1.ª A (C)	2.454.407	628	220	213	116.413	169.302	695	59	184	695	179
Oficial 1.ª B (I)	2.460.353	628	220	213	108.708	158.096	649	50	165	649	—
Oficial 1.ª B (C)	2.292.249	628	220	213	108.708	158.096	649	50	165	649	—
Oficial 1.ª C (I)	2.294.388	628	220	213	100.668	146.404	601	49	152	601	—
Oficial 1.ª C (C)	2.135.273	628	220	213	100.668	146.404	601	49	152	601	—
Oficial 2.ª A (I)	2.547.740	628	220	213	112.393	163.456	671	57	177	671	168
Oficial 2.ª A (C)	2.375.023	628	220	213	112.393	163.456	671	57	177	671	168
Oficial 2.ª B (I)	2.355.736	628	220	213	103.515	150.545	618	50	159	618	—
Oficial 2.ª B (C)	2.195.162	628	220	213	103.515	150.545	618	50	159	618	—
Oficial 2.ª C (I)	2.166.510	628	220	213	94.638	137.634	565	45	142	565	—
Oficial 2.ª C (C)	2.017.093	628	220	213	94.638	137.634	565	45	142	565	—
Oficial 3.ª A (I)	2.441.951	628	220	213	107.368	156.148	641	55	168	641	155
Oficial 3.ª A (C)	2.275.345	628	220	213	107.368	156.148	641	55	168	641	155
Oficial 3.ª B (I)	2.259.789	628	220	213	98.825	143.724	590	49	153	590	—
Oficial 3.ª B (C)	2.106.430	628	220	213	98.825	143.724	590	49	153	590	—
Oficial 3.ª C (I)	2.074.775	628	220	213	89.948	130.813	557	45	140	537	—
Oficial 3.ª C (C)	1.935.529	628	220	213	89.948	130.813	557	45	140	537	—
Especialista A (I)	2.406.001	628	220	213	105.692	153.712	631	52	167	631	150
Especialista A (C)	2.245.703	628	220	213	105.692	153.712	631	52	167	631	150
Especialista B (I)	2.224.639	628	220	213	97.318	141.532	581	46	149	581	—
Especialista B (C)	2.074.197	628	220	213	97.318	141.532	581	46	149	581	—
Especialista C (I)	2.050.080	628	220	213	89.110	129.595	532	42	133	532	—
Especialista C (C)	1.909.060	628	220	213	89.110	129.595	532	42	133	532	—
Peón A (I)	2.332.592	628	220	213	102.008	148.352	609	51	165	609	—
Peón A (C)	2.180.849	628	220	213	102.008	148.352	609	51	165	609	—
Peón B (I)	2.155.145	628	220	213	94.303	137.147	563	40	142	563	—
Peón B (C)	2.011.523	628	220	213	94.303	137.147	563	40	142	563	—
Peón C (I)	1.989.986	628	220	213	86.263	125.454	515	39	130	515	—
Peón C (C)	1.856.339	628	220	213	86.263	125.454	515	39	130	515	—

Premisas:

Pagas extras: 167,50 horas × valor hora (columna 6). Aplicable a extras de julio, octubre, Navidad y febrero.

Vacaciones: 168 horas × valor hora (columna 6) × 1,45

Salario bruto anual (columna 1): No incluida antigüedad, plus traslado, ni toxicidad.

**ANEXO NUMERO 3
CALENDARIO LABORAL**

CALENDARIO 1995																						
ENERO				FEBRERO				MARZO														
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
					6	1				1	2	3	4	5				1	2	3	4	5
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	6	7	8	9	10	11	12		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	13	14	15	16	17	18	19		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	20	21	22	23	24	25	26		
23	24	25/26	27	28	29	30	27	28						27	28	29	30	31				
30	31																					
ABRIL				MAYO				JUNIO														
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4		
3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11		
10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18		
17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25		
24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30				
JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE														
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
					1	2	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10		
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17		
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24		
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	31				25	26	27	28	29	30			
OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE														
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D		
					1	2				1	2	3	4	5				1	2	3	4	
3	4	5	6	7	8	9	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10		
10	11	12	13	14	15	16	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17		
17	18	19	20	21	22	23	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24		
24	25	26	27	28	29	30	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31		
30	31													25	26	27	28	29	30	31		

Los días de trabajo en el año serán 223 y la jornada de trabajo será de 8 horas y 2 minutos conforme el siguiente horario de trabajo :

<p><u>1er turno - Grupo 1</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h. 40 m. Salida :11 h. 35 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:12 h. 00 m. Salida :16 h. 07 m.</p>	<p><u>1er turno - Grupo 2</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h. 40 m. Salida :11 h. 45 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:12 h. 10 m. Salida :16 h. 07 m.</p>	<p><u>1er turno - Grupo 3</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h. 40 m. Salida :11 h. 55 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:12 h. 20 m. Salida :16 h. 07 m.</p>	<p><u>1er turno - Grupo 4</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h.40 m. Salida :12 h.15 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:12 h.40 m. Salida :16 h.07 m.</p>
<p><u>1er turno - Grupo 5</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h. 40 m. Salida :12 h. 25 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:12 h. 50 m. Salida :16 h. 07 m.</p>	<p><u>1er turno - Grupo 6</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h. 40 m. Salida :12 h. 35 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:13 h. 00 m. Salida :16 h. 07 m.</p>	<p><u>1er turno - Grupo 7</u></p> <p>1er periodo:Entrada: 7 h. 40 m. Salida :12 h. 45 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:13 h. 10 m. Salida :16 h. 07 m.</p>	<p><u>2do turno</u></p> <p>1er periodo:Entrada:16 h.05 m. Salida :21 h.30 m.</p> <p>2do periodo:Entrada:21 h.55 m. Salida :00 h.32 m.</p>

2do turno

1er periodo:Entrada:00 h.
Salida : 4 h.

2do periodo:Entrada: 4 h.25 m.
Salida : 8 h.27 m.

VACACIONES : PRIMER TURNO : 26 JUNIO A 16 JULIO
 SEGUNDO TURNO : 10 JULIO A 30 JULIO
 TERCER TURNO : 31 JULIO A 20 AGOSTO
 CUARTO TURNO : 14 AGOSTO A 3 SEPTIEMBRE
 QUINTO TURNO : 28 AGOSTO A 18 SEPTIEMBRE

- VACACIONES FIJAS : 8 AL 12 DE ABRIL, 17 DE ABRIL, 31 DE JULIO A 20 DE AGOSTO, 27-28 Y 29 DE DICIEMBRE.
- PUENTES : 11 DE SEPTIEMBRE Y 26 DE DICIEMBRE.
- FIESTAS NACIONALES : 6 DE ENERO, 20 DE MARZO, 13 Y 14 DE ABRIL, 1 Y 2 DE MAYO, 15 DE AGOSTO, 12 DE OCTUBRE, 1 DE NOVIEMBRE, 6, 8 Y 25 DE DICIEMBRE.
- FIESTAS LOCALES : 15 DE MAYO Y 12 DE SEPTIEMBRE.

ANEXO 4

Turnos de cafetería

1º turno Descanso: 11,35-12,00	2º turno Descanso: 11,45-12,10	3º turno Descanso: 11,55-12,20	4º turno Descanso: 12,15-12,40	5º turno Descanso: 12,25-12,50	6º turno Descanso: 12,35-13,00	7º turno Descanso: 12,45-13,10
11 Dirección General.	13 Dirección Producción.	04 Instalac. Grales. 05 Limpieza.	06 Almacén Serv. Ciales.	58 Premontaje Cadena.	01 Almacén Materiales.	02 Taller de Mantenimiento.
37 Planificación y Control Producto (Log. In.).	22 Direcc. Cial. Forlady.	20 Almacén Cerrajería.	08 Almacén Semielaborado.	Montaje Bajo Pedido.	53 Transf. Cad. Máquinas.	51 Corte y Chapaado.
39 Comercial Logística.	25 Dirección Forlady.	21 Almacén Product. Term.	03 Taller de Afilado.	55 Muebles Especiales.	74 Postformado.	70 Lijado y Barnizado.
65 Oficina Técnica Inst. Comerciales.	23 Direcc. Serv. Ciales.	30 Almacén Inst. Ciales.	07 Distribución Física.	10 Almacén Excedentes de Producción.	15 Ingeniería Product.	71 Pulido.
97 Comercial Cella.	26 Coordinación Servicios Técnicos.	40 Corte y Transf. Logística Interior.	47 Radiofrecuencia.		56 Línea de Perfiles.	
76 Tesorería.	27 Dirección Producto.	41 Montaje Log. Inter.	59 Proceso de Datos.		57 Línea de Puertas.	
87 Asesoría Jurídica.	29 Invest. otros Product.	12. Prototipos.	61 Prod. interactivas.		17 Calidad.	
87 Dirección de Personal.	33 Proyecto Instalaciones.	46 Pintura Cadena Autom.				
34 Dirección División Logística Interior.	83 Coordinación Tiendas.	48 Soldadura Log. Inter.				
36 Oficina Técnica Proy. Logística Interior.	84 Administración Tiendas.	49 Pulido Log. Interior.				
58 Dirección Fabricación Logística Interior.	80 Ventas Madrid.	50 Montaje Exterior I. C.				
63 Dirección División Ins. Comerciales.	24 Pedidos.	68 Vigilancia.				
66 Ventas Inst. Ciales.	28 Investig. Cocina.	77 Fabricación I. C.				
67 Dirección Administración.	32 Informac. General.	85 Montajes Forlady.				
79 Cuentas Corrientes.	94 Comercial Postformado.	96 Taller de Engrase.				
81 Servicios Generales.	35 Decoración y Exposic.	16 Cocicosas.				
91 Compras.	14 Control Producción.	90 Botiquín.				
89 Administración Personal.						
73 Investig. Mobil. Oficina.						

ANEXO 5

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

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

Número de sector	Denominación	Tiempo ida y vuelta - Minutos
1	Aravaca	60
2	Fuencarral	90
3	Hortaleza	90
4	Pozuelo/TVE	30
5	Centro/Colón	60
6	Ventas/C. Lineal	90
7	Campamento	30
8	Legazpi/Villaverde	60
9	Pueblo de Vallecas	90

26795

RESOLUCION de 21 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acta por la que se aprueban las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.

Visto el texto del acta por la que se aprueban las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (número de código 9002052) que fue suscrita con fecha 19 de julio de 1995 por los miembros de la Comisión Mixta de Valoración del citado Convenio, a la que se acompaña el informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, 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,