

a que se obliga en dicho programa o, si el coste total fuera inferior al estipulado, la baja repercutirá, proporcionalmente, en las cantidades que corresponde aportar a ambos organismos.

Tercera: Todas las cantidades que corresponda aportar al Instituto de la Mujer serán abonadas a la firma del presente convenio específico.

El Instituto de la Mujer de Extremadura deberá acreditar que el importe total del programa 3, reseñado en la cláusula segunda, ha sido destinado al cumplimiento de su objeto, mediante certificado del Órgano responsable de la Gestión Económica del Instituto de la Mujer de Extremadura, y reintegrar el sobrante, si procediera, antes del día 30 de diciembre de 2004.

Cuarta: Las cantidades que corresponda aportar al Instituto de la Mujer serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2004, a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Programas n.º 1, 2 : 19.105.323B.227.06

Programa n.º 3: 19.105.323B.751

Todas las cantidades que corresponde aportar al Instituto de la Mujer de Extremadura serán imputadas, con cargo al presupuesto de gastos del organismo para 2004, a las siguientes aplicaciones presupuestarias:

Programa n.º 1: 17.101.323b.227.99

Programa n.º 3: 17.101.323b.632.00 (Proyecto de gasto: 2004 17 101 0003)

Quinta: En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga de los programas, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Sexta: El seguimiento de los programas, tal y como establece la cláusula cuarta del convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Además, el Instituto de la Mujer de Extremadura se compromete a entregar al Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales una memoria de las actividades realizadas en la ejecución del convenio.

Séptima: El presente convenio específico surtirá efectos a partir de su firma y tendrá vigencia hasta el cumplimiento de su objeto y de las obligaciones de cada una de las partes, incluida la obligación de la acreditación económica de los programas por parte del Instituto de la Mujer de Extremadura. Si fuere necesario, se podrá solicitar una prórroga para el plazo de justificación del mismo.

Octava: El incumplimiento de las cláusulas del presente convenio, por cualquiera de las partes, será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, determinará, para éste, el pago de los daños y perjuicios, que, por tal causa, se irroguen a la otra parte. El incumplimiento, por parte del Instituto de la Mujer de Extremadura, determinará, para éste, la obligación de restituir, al Instituto de la Mujer, las cantidades que se hubieran percibido injustificadamente y la de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En ambos casos, se respetarán los derechos adquiridos, por terceros, de buena fe.

También será causa de resolución el mutuo acuerdo y la imposibilidad sobrevenida de cumplir las actividades descritas.

Novena: Este convenio tiene naturaleza administrativa; se regirá por las estipulaciones en él contenidas y, en lo no previsto en éstas, así como para la resolución de las dudas que pudieran presentarse, por los principios del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas.

Dada la naturaleza jurídico-administrativa de este Convenio, el orden jurisdiccional contencioso-administrativo será el competente para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, durante la ejecución del mismo.

Y, estando conformes ambas partes con el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.

En Madrid, a 22 de julio de 2004.—La Directora General del Instituto de la Mujer, D.<sup>a</sup> Rosa María Peris Cervera.—La Directora General del Instituto de la Mujer de Extremadura, D.<sup>a</sup> Josefa María Caraballo Saavedra.

**17294** *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del artículo 44 del Convenio Colectivo de la empresa Asistencia, Distribución y Servicios 2003, S.A. (publicado en el BOE de 28.4.2003) (Código del Convenio n.º 9014492) que fue suscrito con fecha 12 de julio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 20 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

#### **REUNIÓN ENTRE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO ASISTENCIA DISTRIBUCIÓN Y SERVICIOS 2003, S. A.**

En Madrid a 12 de julio de 2004, se reúnen en el domicilio social de la empresa, por parte de la dirección:

Don Rafael Barrio Guerra.

Por parte del comité de empresa:

Don Carlos Suárez Álvarez.

Don David Ruiz Aguirre.

Don Antonio J. Peñaranda Mínguez.

Don Jose Manuel Melero Tello.

El objeto de la presente reunión es ver la posibilidad de alcanzar un acuerdo en cuanto al devengo de los complementos de vencimiento superior al mes, esto es, gratificación de Navidad y julio, modificando la regulación actual establecida en convenio.

Tras una serie de intervenciones, en la que cada una de las partes expone los aspectos positivos y negativos referente al devengo de las pagas extraordinarias, se alcanza un acuerdo en los siguientes términos, que modifica parcialmente lo establecido en el artículo 44 del convenio:

1.º El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengan los días 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente de cada año y deberán ser satisfechas dentro de los cinco días anteriores a cada una de las fechas. El importe de cada una de estas gratificaciones estará integrada por los conceptos de salario base, más antigüedad.

2.º Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se abonarán las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

3.º El devengo de las pagas será semestral, siendo para la gratificación de verano: del 1 de enero al 30 de junio, y para la gratificación de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

**17295** *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania, S.L. (antes Amcor Flexibles España, S.A.), (Código de Convenio n.º 9011245), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados Sindicales de USO y CC.OO; en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 20 de septiembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
GRUPO AMCOR FLEXIBLES HISPANIA, SOCIEDAD LIMITADA  
(ANTERIORMENTE AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA S.A.)**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

Este Convenio regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales nacidas de los contratos de trabajo que celebre o haya celebrado la Empresa Grupo Amcor Flexibles Hispania S.L. en el centro de trabajo del Polígono de Villalonquénjar y Delegaciones (en concreto antigua Empresa Amcor Flexibles España S. A.).

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Las presentes condiciones afectarán a todas las personas que presten sus servicios mediante contrato laboral, verbal o escrito, con la sola exclusión del Comité de Dirección.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Los efectos económicos los serán a partir del 1 de enero de 2004. Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2006, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para 2004, vigente desde el 1 de enero de 2004, será la que se detalla en la tabla salarial del anexo N.º 2.

Durante el período de vigencia del Convenio, se pactan incrementos sucesivos anuales del I.P.C. real, a los que se añadirá el 0,50%, pagándose a cuenta en el 2004 el 2% y en años sucesivos el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado. Se aplicará la revisión al alza en el caso de que el I.P.C. real sea superior al previsto. En el caso de que el I.P.C. real sea inferior al I.P.C. previsto se mantendrá el previsto como referencia.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**CAPÍTULO II**

**Clasificación del personal**

**Artículo 5. Clasificación del personal.**

El personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos titulados.
- b) Administrativos.
- c) Técnicos no titulados.
- d) Cualificados y no cualificados.
- e) Subalternos.

**Artículo 6. Contratación.**

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de trabajadores.

**Artículo 7. Clasificación funcional.**

La clasificación del personal afecto al presente Convenio, en atención a la función que desempeña, será de acuerdo con la distribución de puestos y niveles que se establece en el anexo N.º 1.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad del trabajador, la Empresa mantendrá el nivel que tuviese «ad personam», excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

**Artículo 8. Movilidad funcional.**

Dadas las circunstancias de las actividades de la Empresa, con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales en otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La posible movilidad que pudiera producirse se realizará de modo preferente dentro de la misma sección y, en el caso de paradas de las máquinas, se aprovecharán las mismas para proporcionar formación a las personas afectadas.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de la misma.

**CAPÍTULO III**

**Ingresos y extinción de contratos, ascensos, plantillas y cambios de puesto**

**Artículo 9. Ingresos.**

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes para que emita informe sobre aquéllos.

El personal para ocupar puestos de directivo, jefe, técnico titulado y secretario/a de Dirección será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Extinción de contratos: La Dirección de la Empresa garantiza que, en el supuesto de que tuvieran que adoptarse medidas extintivas de los contratos de trabajo, la Empresa cumplirá la legislación vigente.

**Artículo 10. Ascensos.**

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

Los criterios de ascenso en la Empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Se informará previamente al Comité de Empresa sobre cualquier decisión que se adopte en relación con esta materia.

**Artículo 11. Seguimiento de la formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.**

Una vez se haya concedido un ascenso, el trabajador afectado percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento en que ocupe el mismo, del cual no será titular hasta que supere el período de adaptación al mismo, que se establecerá para cada caso por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, y que será como mínimo de dos meses, sin que pueda exceder de seis meses.

El período de adaptación podrá acortarse por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, tanto en el caso de que se prevea que el ocupante va a superarlo como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior.

Artículo 12. *Plantilla.*

La Dirección entregará al Comité de Empresa el mes de Enero de cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que compone cada sección y turno.

Artículo 13. *Traslados entre secciones.*

Los traslados del personal dentro del centro de trabajo podrán efectuarse por causas económicas, tecnológicas o productivas previa comunicación al Comité de Empresa.

La Empresa se compromete a proporcionar a todo el personal de trasladado los medios de formación adecuados al nuevo puesto de trabajo, así como a garantizar al trasladado «ad personam» las condiciones económicas que mantenía en su anterior puesto, siempre que resultasen más beneficiosas.

La Empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación que hubiese dado lugar al mismo.

## CAPÍTULO IV

## Retribuciones

Artículo 14. *Niveles de retribución.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están establecidas en orden a la clasificación funcional citada en el artículo 7.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo N.º 2, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se ha determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deban tenerse en cuenta.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo incluidos en los niveles del anexo N.º 2 del Convenio están integradas por tres conceptos, a saber:

- Salario Base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- Diferencia de puesto de trabajo, que se devengará todos los días naturales del año, excepto los domingos.
- Complemento lineal, a pagar todos los días naturales del año.

Artículo 15. *Clasificación a efectos de la Seguridad Social.*

No obstante, la clasificación del personal dentro de niveles, en virtud de lo convenido, el personal se adscribe en la actualidad y a los solos efectos de la cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

Niveles XIV al XVI: Jefes, tarifa 1.  
Nivel XIII: Jefes, tarifa 2.  
Niveles X al XII: Jefes, tarifa 3.  
Niveles IV al IX:

Maestros de sala, tarifa 4.  
Contramaestros: tarifa 4.  
Administrativos: tarifa 5.  
Subalternos: tarifa 6.  
Auxiliar administrativo: tarifa 7.  
Operarios: tarifa 8.

Niveles II y III:

Subalternos, tarifa 6.  
Operarios: tarifa 9.  
Auxiliar Administrativo: tarifa 7

Nivel I:

Subalternos, tarifa 6.  
Operarios, tarifa 10.

Esta distribución o similar se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose «ad personam» el grupo de cotización que ostentase a 31 diciembre del año anterior, de resultar éste más beneficioso.

Artículo 16. *Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.*

Estas pagas consisten en el abono al personal de treinta días de su salario base establecido en el presente Convenio, incrementado con la antigüedad y complemento lineal. Se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o posterior día hábil si coinciden dichas fechas con día no laborable según el calendario anual.

Artículo 17. *Paga extraordinaria de Octubre.*

Se abonará el día 10, dando lugar, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, a la parte proporcional que corresponda.

El importe será de treinta días de salario base de Convenio, más la antigüedad y complemento lineal, además de veintiséis días de diferencia de puesto de trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la prima de producción y prima de asistencia.

Artículo 18. *Paga extraordinaria de Primavera.*

Todo el personal de la Empresa en activo a 9 de julio de 1997 percibirá una paga extraordinaria, denominada de Primavera, que se abonará el 18 de mayo, por un importe de 653,70 Euros brutos (incremento del 2% a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 2003) por persona, que corresponde al período de enero a diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 18 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

Dicha paga se actualizará hasta el I.P.C. real del año en curso, con efectos de 1 de enero de ese año, únicamente en el caso de que el I.P.C. real resulte ser superior al previsto.

El importe correspondiente a los años 2004, 2005 y 2006 se modificará en el porcentaje resultante de los aumentos pactados para cada año.

Caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación de beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de Primavera se deducirá del importe que correspondiera a la mencionada participación en beneficios, de tal forma que, si el costo por beneficios es superior al de la paga, se deducirá éste de aquél, interpretando la disposición legal la Comisión Paritaria. En caso contrario, se mantendrá la cantidad pactada.

Artículo 19. *Plus de Nocturnidad.*

Se establece un complemento de nocturnidad del 50% del salario base, más la antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00.

El personal a dos o tres turnos percibirá en la nómina del mes de agosto por este concepto la media aritmética de las cantidades percibidas los tres meses anteriores.

Artículo 20. *Prima de Producción.*

Se establece un abono mensual de 71,73 Euros (con el incremento del 2% a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 2003) a todo el personal en activo en la Empresa a 9 de julio de 1997, en concepto de mantenimiento «ad personam» de la prima de producción de «La Cellophane Española».

Dicho concepto se actualizará hasta el I.P.C. real de 2004, si éste último fuera superior al 2%, con efecto de 1 de enero de 2004.

El importe a pagar los años 2004, 2005 y 2006 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dichos años.

Artículo 21. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores cuya antigüedad sea inferior al 30% percibirán seis trienios del 5% cada uno sobre el salario base, con el tope del 30%.

Los trienios se computarán por los años de servicio prestados en la Empresa de forma continuada, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador esté encuadrado.

El tiempo para este complemento se computará a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de ese nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

**Artículo 22. Primas de asistencia.**

La prima de asistencia consistirá en el pago de la cantidad de 57,43 Euros mensuales (con el incremento del 2% a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 2003). Dicha prima se actualizará hasta el I.P.C. real de 2004, si éste fuera superior al 2%, con efecto de 1 de enero de 2004.

El importe a pagar los años 2004, 2005 y 2006 será modificado en el porcentaje resultante del aumento respectivamente pactado.

Se perderá el derecho a la mencionada cantidad cuando, en el período del mes a que corresponda, se falte al trabajo por cualquier concepto, excepto cuando la ausencia se deba al uso del crédito de horas sindicales, vacaciones, horas de asuntos propios, bajas motivadas por accidente de trabajo, y disfrute de los permisos retribuidos tipificados en el artículo 32, párrafo primero, de este Convenio. Asimismo, se tendrá derecho al abono de la prima cuando no se utilice más del 50% de los restantes permisos retribuidos reconocidos en este Convenio.

Las salidas justificadas que se repitan durante el mismo mes tendrán el siguiente tratamiento:

Primera salida: se abonará el 100% de la prima.

Segunda salida: se abonará el 50% de la prima.

Tercera y sucesivas salidas: se perderá el derecho a la prima.

Excepto las visitas médicas, que lo serán por el tiempo indispensable, el cual deberá ser justificado mediante escrito en el que conste nombre del facultativo y tiempo de duración de dicha visita.

Las salidas justificadas que puedan ser recuperadas, se concederán previa autorización del jefe correspondiente y no provocarán la pérdida de la prima.

**Artículo 23. Trabajos de categoría inferior o superior.**

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la categoría profesional adecuada.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otro trabajador, tenga que hacer la sustitución de éste, percibirá la diferencia entre su nivel y el que corresponda al trabajador ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que está desempeñando mientras subsista la incapacidad laboral transitoria o excedencia citadas.

**Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que puedan derivarse de una política social conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual pactada y, en todo caso, las que excedieran de nueve diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Se establece en este Convenio como horas de fuerza mayor y resto de horas extraordinarias las siguientes:

a) De fuerza mayor las que se realizan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Resto de horas extraordinarias: Se entiende por tales las necesarias como consecuencia de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras causas de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La Empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90% del importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando prima de producción y prima de asistencia.

Este tiempo de descanso será disfrutado de común acuerdo entre Empresa y trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si pasado un tiempo de treinta días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión del trabajador y Empresa, previa comunicación entre ambos.

Las horas extraordinarias restantes serán abonadas con el 150% hora de los conceptos retributivos citados en el párrafo anterior.

Cuando en una sección la suma del total de horas extraordinarias sobrepase mil setecientos sesenta, la Empresa se obliga a la contratación de un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo.

**CAPÍTULO V****Jornada de trabajo, descansos, horarios, permisos y vacaciones****Artículo 25. Jornada de trabajo.**

La actividad laboral anual será de mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo, equivalente a doscientos veintidós días.

Cada trabajador, individualmente, dispone de veinticuatro horas en el año para asuntos propios, las cuales podrá disfrutar con fecha tope del 31 de diciembre de cada año, siempre y cuando avise con 5 días de antelación y el disfrute no afecte a la actividad normal de la Empresa y se deberá justificar la negativa a tal permiso al Departamento de Recursos Humanos.

Por lo que el total de horas anuales por trabajador será de mil setecientos cincuenta y dos horas.

**Artículo 26. Calendario laboral.**

La Empresa elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa y las secciones sindicales, el calendario laboral anual para cada turno en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 27. Jornada de trabajo según horarios.**

1. Personal a doble turno: jornada de 06:30 horas a 14:30 horas y de 14:30 horas a 22:30 horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.1 Personal a tres turnos: jornada de 06:30 horas a 14:30 horas, de 14:30 horas a 22:30 horas y de 22:30 horas a 06:30 horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.2 Personal a turno normal: jornada de 08:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 a 18:30, de lunes a viernes.

1.3 Personal administrativo y técnico no sujeto al horario industrial: el horario habitual de este personal será de 08:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 horas a 18:30 horas. No obstante y para quien pueda utilizarlo se establece el horario flexible siguiente:

1.3.1 Inicio de jornada: 07:00 horas; término de jornada: 19:00 horas; horas necesariamente comprendidas dentro de la jornada de trabajo: de 10:00 a 13:00 y de 15:30 a 17:00. Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y a la salida del trabajo.

El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas.

El plus de nocturnidad afectará en todo caso al turno de 22:30 a 06:30.

Para el personal técnico y administrativo podrá aplicarse un horario irregular de lunes a viernes, fijando la jornada máxima en diez horas de trabajo diario o cincuenta semanal, respetando descansos legales y el límite de la jornada anual y compensando con tiempo de descanso equivalente el exceso de jornada en el mes natural siguiente. Estos excesos de jornada diaria o semanal no podrán superar un período continuo de cuatro semanas.

**Artículo 28. Descanso en jornada continua.**

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada continua tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

**Artículo 29. Prolongación de jornada del personal a turno normal.**

Cuando por exigencias del trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará concluida una vez realizadas siete horas de trabajo.

**Artículo 30. Vacaciones.**

Todo el personal que preste sus servicios en la Empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación, de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborables, de lunes a viernes, o de treinta días naturales.

Si, mientras estuviere disfrutando de las vacaciones, un trabajador fuera llamado por la Empresa, deberá reincorporarse a su trabajo y si hubiesen pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de las vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que le haya supuesto interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Aquellos trabajadores que deseen que les sean abonadas las vacaciones antes del comienzo de las mismas, podrán solicitarlo con una semana de antelación a las mismas.

**Artículo 31. Permiso no retribuido.**

Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación.

**Artículo 32. Permisos retribuidos.**

Se concederá permiso con derecho a la retribución del Convenio, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores, en los casos siguientes:

a) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse dos más cuando el trabajador necesite desplazarse más de 200 kilómetros, en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos abuelos o hermanos.

b) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual

c) Durante dos días, cuando el trabajador tenga que desplazarse por el hecho que da lugar a este permiso, a una distancia superior a 200 kilómetros de su residencia y de un día en caso contrario por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

d) Durante un día, que podrá ampliarse a dos si es necesario desplazarse a más de 200 kilómetros del lugar de residencia, por boda de padre, madre o hijo de ambos cónyuges o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

Todos los permisos de los apartados anteriores corresponderán al día a que el hecho dé origen, sin que puedan prolongarse los descansos o las vacaciones como consecuencia de ello.

Cuando algún trabajador tuviera necesidad por alguno de estos motivos de un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través de la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará lo que proceda.

**CAPÍTULO VI****Licencias y excedencias****Artículo 33. Matrimonio.**

En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de trece días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su grupo profesional.

**Artículo 34. Consultas médicas.**

En caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del seguro de enfermedad y que no requiera baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del volante acreditativo del facultativo correspondiente dentro del régimen de la Seguridad Social, fuera de la provincia de Burgos, se concederá día libre sin pérdida de retribución económica con un límite de 5 personas al año.

**Artículo 35. Excedencia voluntaria.**

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a un año ni mayor de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra situación de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. Únicamente al excedente de un año la Empresa le admitirá automáticamente en el puesto que ocupaba al producirse la excedencia, excepto los jefes, que sólo volverán a ocupar su puesto anterior cuando éste se encuentre cubierto por una persona con contrato temporal o se halle vacante. Este reintegro automático tampoco se producirá cuando, durante el período de excedencia, el jefe en excedencia haya prestado sus servicios para Empresas de la competencia.

En todo caso, la solicitud de reintegro deberá efectuarse con treinta días de anticipación a su agotamiento.

Si el puesto del excedente por un año ha sido cubierto por un trabajador de la plantilla, éste volverá a su primitivo puesto, excepto para los jefes, que se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto en la Empresa, pero conservará la antigüedad que tuviera antes de la excedencia.

**CAPÍTULO VII****Premios, faltas y sanciones****Artículo 36. Vinculación laboral.**

Se acredita ésta por los servicios a la Empresa durante un período de veinticinco a cuarenta años.

Las recompensas que se establecen son un reloj y una cantidad equivalente a una mensualidad a los veinticinco años de servicio y el abono de dos mensualidades a los cuarenta años de servicio.

La mensualidad por veinticinco y cuarenta años de servicio en la Empresa se abonará en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

El día en que se haga efectivo este premio se considerará libre de servicio para los interesados.

**Artículo 37. Faltas.**

Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

**Artículo 38. Faltas leves.**

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado es pequeño.

**Artículo 39. Faltas graves.**

Son las acciones u omisiones cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la Empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, ausentarse sin autorización del puesto de trabajo, fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas inexistentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

**Artículo 40. Faltas muy graves.**

Son las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 41. Sanciones.**

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al infractor la oportunidad de corregirse.

Artículo 42. *Clases de sanciones.*

Las sanciones a imponer según la falta cometida son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; despido.

Artículo 43. *Cancelación de notas.*

Las notas desfavorables por faltas leves quedarán anuladas en el caso de transcurrir sesenta días sin otra sanción. Las faltas graves serán anuladas sin el interesado no hubiera sido sancionado durante ciento ochenta días.

Artículo 44. *Cumplimiento de la sanción.*

Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente al de la comunicación de la sanción, siempre que no haya sido recurrida, en cuyo caso el plazo para el cumplimiento contará a partir de la fecha en que la resolución adquiera firmeza.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el cumplimiento será de dos meses y tres meses para las muy graves.

**CAPÍTULO VIII**

**Seguridad y salud laboral**

Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, serán de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos, que desarrollen la misma.

**CAPÍTULO IX**

**Régimen asistencial**

Artículo 46. *Enfermedad y accidente.*

1. Enfermedad: la Empresa abonará en cada expediente de enfermedad los quince primeros días de los que no se hace cargo el INSS. El abono consistirá en el salario base, la diferencia de puesto de trabajo y el lineal del anexo N.º2 del nivel al que esté adscrito cada afectado, más su antigüedad.

2. A partir del decimosexto día, la Empresa abonará la cantidad necesaria para completar la indemnización diaria hasta el 100% del salario base, diferencia de puesto de trabajo y lineal más el complemento de antigüedad.

3. Accidente: ídem que el apartado número 2 desde el primer día de baja.

4. El pago de los complementos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo estará sujeto a que el índice de absentismo por estos conceptos no sobrepase el 4% en la media de los tres meses anteriores. En caso de sobrepasarse el 4%, se convocará al Comité de Empresa para estudiar la nueva situación.

5. Para tener derecho a lo previsto en el apartado número 1 del presente artículo será necesario que el trabajador en situación de Incapacidad Temporal presente el parte de oficial de baja extendido por los facultativos de la Seguridad Social.

6. Aquellos trabajadores que, no pudiéndose reincorporar a su puesto de trabajo habitual, sí estén en condiciones de realizar otro tipo de trabajo, incluso en sección diferente a la suya, podrán pedir el alta e incorporarse al puesto para el que sí están capacitados, siempre que exista una vacante y durante el tiempo que dure su total recuperación, percibiendo, en este caso, la retribución que le corresponda por su grupo profesional, pero sin las primas, excepto en el caso de que en el puesto provisional se hagan turnos o actividades con derecho a ellas.

Artículo 47. *Crédito para la compra de vivienda.*

La Empresa, siempre que se lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos estime convenientes en cada caso. El límite máximo de cada crédito es de 6.010,12 Euros.

Artículo 48. *Servicios Médicos.*

Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento les impone, velarán por la conservación y mejora de la salud, no sólo de los trabajadores, sino que estarán también dispuestos a la ayuda de las familias de los mismos mediante consultas médicas. Igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que este servicio se realizará fuera de las horas punta, necesarias para la atención al personal de servicio.

Estos servicios médicos estarán en disposición de realizar las primeras curas necesarias en todo accidente de trabajo, como asimismo cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos que precisan los trabajadores.

Los Servicios Médicos de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, determinarán la práctica de reconocimientos médicos especiales y no habituales, en aquellos casos en los que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

Artículo 49. *Seguro.*

La Empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores cuya prima correrá a cargo exclusivamente de la Empresa, fijando unas coberturas de 6.964,83 Euros por fallecimiento por cualquier causa, 13.929,66 Euros si el fallecimiento es por accidente y 20.894,49 Euros si es por accidente de circulación, de acuerdo con los requisitos que señale la aseguradora sobre declaración de salud y reconocimientos médicos, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

**CAPÍTULO X**

**Política sindical**

Artículo 50. *Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas funciones, competencias, derechos, obligaciones y garantías que se establecen en las normas legales vigentes con la única salvedad de que en el período en el que no podrán ser despedidos o sancionados será aquél durante el cual estén desempeñando sus funciones ni dentro de los dieciocho meses siguientes a su cese, salvo que se produzca revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se deba a la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Artículo 51. *Delegados sindicales.*

El número de delegados de las secciones sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa se establece en uno.

Los delegados sindicales gozarán exactamente de las mismas condiciones que se establecen en el artículo anterior para los miembros del Comité de Empresa.

Asimismo, los miembros de las comisiones recogidas en este Convenio gozarán de las mismas garantías a que se refiere el presente artículo.

Artículo 52. *Crédito de horas.*

Se podrán acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato, en la forma siguiente:

- a) Cada miembro podrá ceder hasta un 25% de sus horas mensuales para la actividad sindical desarrollada fuera del ámbito de la Empresa.
- b) Para el ejercicio del derecho de representación colectiva en la Empresa, la cesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 50% de las disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de 80 horas mensuales, incluidas las que individualmente le correspondan.

Artículo 53. *Cuota sindical.*

A requerimiento por escrito de los trabajadores, la Empresa deducirá de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que se abonará a los sindicatos mediante talón nominativo.

## CAPÍTULO XI

## Comisión Paritaria

Artículo 54. *Competencias.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

Sus atribuciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Estudio de los conceptos salariales que pudieran surgir por disposición legal.
- f) Estudio de la evolución de las reclamaciones formuladas por las partes contratantes.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Artículo 55. *Funcionamiento.*

La Comisión Paritaria entrará en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado el presente Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

Artículo 56. *Composición.*

La Comisión Paritaria tendrá la siguiente composición:

- a) Por la parte social habrá tantos miembros como grupos tengan representación en el Comité de Empresa, con un mínimo de tres, siendo necesariamente todos ellos miembros del Comité de Empresa.
- b) Por la Dirección habrá un número de representantes que será igual, en todo caso, al número de representantes de la parte social.

La toma de decisiones para resolver cualquier asunto se realizará mediante mayoría adoptada tras votación secreta de los miembros de la Comisión.

Esta establecerá el resto de sus normas de funcionamiento.

## Disposición transitoria.

Durante la vigencia de este convenio ambas partes aceptan de libre voluntad, que para que se lleve a cabo la implantación del cuarto turno los procedimientos a seguir serán:

1.º Consultar a los trabajadores afectados por dicha modificación y si la consulta es mayoritariamente aceptada, informar del resultado al Comité y ponerlo en marcha en la fecha acordada.

2.º Si dicha respuesta fuera negativa, se acudirá a que de forma voluntaria, trabajadores fijos de plantilla estén dispuestos a trabajar los fines de semana en turnos de 12 horas y que se compense por toda la jornada semanal.

3.º Si no se alcanzase acuerdo con los trabajadores en ninguno de los dos apartados anteriormente citados, la dirección de la Empresa podrá acudir al procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los supuestos 1.º y 3.º de esta modificación se respetarán las primas existentes, que son:

Por sábado trabajado, 80 Euros

Por domingo trabajado, 80 Euros, más el 55% del Salario Base más

Antigüedad y Diferencia de Puesto de Trabajo.

Asimismo se revalorizarán en los años sucesivos en el mismo porcentaje que los incrementos salariales que sufra este convenio.

Al término de la vigencia de este presente convenio, esta Disposición Transitoria perderá todos sus efectos.

## Disposición final.

Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Asimismo, será nula toda renuncia a los derechos reconocidos en este Convenio.

## ANEXO N.º 1

## Distribución de trabajos por Áreas y niveles

Servicios	Producción	Estructura
Nivel I.	Suprimido.	
Nivel II. Ayte. Medio Ambiente.	Ayudante Metalizadora. Recogida Bolsas y Sobres.	
Nivel III.	Ayudante Rotativas. Montaje Rodillos. Ayudante Lacadora. Flejador. Cortador de Mandriles. Ayte. Empaquetador Bobinadoras. Ayudante Laminadora. Preparador de Lacas y Barnices. Gofradora. Ayte. Máquina Formatos.	Adm. Datos Comercial. Telefonista-Recepcionista. Adm. Contabilidad. Almacenero. Adm. Sistemas de Calidad.
Nivel IV.	Cond. Fabr. Tintas «A». Cond Mezclas «A». Cond. Vehículos. Disolventes. Analista 2.ª Cond. Cortadora de Formatos. Cond. Récord.	Adm. Prog. y Diseño. Adm. Exportaciones. Adm. Planing y Compras. Adm. Financiero.
Nivel V. Delineante.	Cond. Bobinadoras. Cond. Metalizadora Leibold. Cond. Metalizadora General Vacuum. Encolador-colorista. Cond. Bobinadoras Metalización. Cond. Cello-Matador .	Adm. Producción. Adm. Personal. Ad. Comercial.
Nivel VI. Mecánico. Oficial Neumática. Eléctrico. Eléctrico-Electrónico.	Cond. Lacadora. Analista Laboratorio. Cond. Laminadora.	Secretario/a de Dirección.
Nivel VII. Montador Mecánico.	Cond. Rotativas 3002. Cond. Rotativas 4002.	Adm. Prep y Diseño. Coordinador Of. Comercial.
Nivel VIII.		Delegado Comercial.
Nivel IX.	Responsable. Turno/Cond. Lacadora.	
Nivel X.		Ayud. Tec. Sanitario.
Nivel XI.		
Nivel XII (suprimido).		
Nivel XIII.		
Nivel XIV.		
Nivel XV.		
Nivel XVI.		

## ANEXO N.º 2

TABLA DE SALARIOS BRUTOS POR NIVELES DESDE 1-1-2004  
(+ 2% SOBRE 2003)

## Total anual y su distribución

## Devengos diarios

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima producc
I 07/10/06	18,54	8,28	5,99	653,70	14.622,86	71,73
II 07/09/06	19,59	8,74	5,99	653,70	15.254,89	71,73
III 07/09/06	20,63	9,27	5,99	653,70	15.909,98	71,73
IV 05/08/06	21,78	9,76	5,99	653,70	16.596,08	71,73
V 05/08/06	22,96	10,28	5,99	653,70	17.311,35	71,73
VI 04/05/08	24,20	10,83	5,99	653,70	18.062,70	71,73
VII 04/05/08	25,86	11,56	5,99	653,70	19.065,67	71,73
VIII 04/05/08	26,86	11,99	5,99	653,70	19.665,91	71,73

Prima de Asistencia: 57,43.

## Devengos diarios

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima producc
I 07/10/06	561,73	215,89	182,44	653,70	14.622,86	71,73
II 07/09/06	593,18	228,22	182,44	653,70	15.254,89	71,73

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Total anual	Prima producc
III 07/09/06	626,01	240,73	182,44	653,70	15.909,98	71,73
IV 05/08/06	660,35	253,89	182,44	653,70	16.596,08	71,73
V 05/08/06	696,18	267,57	182,44	653,70	17.311,35	71,73
VI 04/05/08	733,66	282,12	182,44	653,70	18.062,70	71,73
VII 04/05/08	783,65	301,59	182,44	653,70	19.065,67	71,73
VIII 04/05/08	813,75	313,75	182,44	653,70	19.665,91	71,73
IX 04/05/08	865,50	329,45	182,44	653,70	20.520,64	71,73
X 3	901,20	346,61	182,44	653,70	21.414,29	71,73
XI 3	948,53	364,81	182,44	653,70	22.360,77	71,73
XII 3	996,68	383,37	182,44	653,70	23.324,31	71,73
XIII 2	1.047,69	402,96	182,44	653,70	23.344,17	71,73
XIV 1	1.100,98	423,45	182,44	653,70	25.409,86	71,73
XV 1	1.156,65	444,90	182,44	653,70	25.523,73	71,73
XVI 1	1.214,83	467,28	182,44	653,70	27.687,44	71,73

Prima de Asistencia: 57,43.

## Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Prima producc.
Días .....	455	339	455	Un mes.	12 meses.
Meses .....	15	13	15	Un mes.	12 meses.



# CALENDARIO 2004

Sem	ENERO						
	DIAS 18						
	L	M	Mi	J	V	S	D
1					2	3	4
2	5		7	8	9	10	11
3	12	13	14	15	16	17	18
4	19	20	21	22	23	24	25
5	26	27	28	29	30	31	

Sem	FEBRERO						
	DIAS 20						
	L	M	Mi	J	V	S	D
5							1
6	2	3	4	5	6	7	8
7	9	10	11	12	13	14	15
8	16	17	18	19	20	21	22
9	23	24	25	26	27	28	29

Sem	MARZO						
	DIAS 22						
	L	M	Mi	J	V	S	D
10	1	2	3	4	5	6	7
11	8	9	10	11	12	13	14
12	15	16	17	18		20	21
13	22	23	24	25	26	27	28
14	29	30	31				

Sem	ABRIL						
	DIAS 18						
	L	M	Mi	J	V	S	D
14				1	2	3	4
15	5	6	7			10	11
16		13	14	15	16	17	18
17	19	20	21	22		24	25
18	26	27	28	29	30		

Sem	MAYO						
	DIAS 21						
	L	M	Mi	J	V	S	D
18							2
19	3	4	5	6	7	8	9
20	10	11	12	13	14	15	16
21	17	18	19	20	21	22	23
22	24	25	26	27	28	29	30
23	31						

Sem	JUNIO						
	DIAS 18						
	L	M	Mi	J	V	S	D
23		1	2	3	4	5	6
24	7	8	9	10	11	12	13
25	14	15	16	17		19	20
26	21	22	23	24	25	26	27
27	28		30				

Sem	JULIO						
	DIAS 22						
	L	M	Mi	J	V	S	D
27				1	2	3	4
28	5	6	7	8	9	10	11
29	12	13	14	15	16	17	18
30	19	20	21	22	23	24	25
31	26	27	28	29	30	31	

Sem	AGOSTO						
	DIAS 7						
	L	M	Mi	J	V	S	D
31							1
32	2	3	4	5	6	7	8
33	9	10	11	12	13	14	15
34						21	22
35						28	29
36							

Sem	SEPTIEMBRE						
	DIAS 30						
	L	M	Mi	J	V	S	D
36							4 5
37	6	7	8	9	10	11	12
38	13	14	15	16	17	18	19
39	20	21	22	23	24	25	26
40	27	28	29	30			

Sem	OCTUBRE						
	DIAS 19						
	L	M	Mi	J	V	S	D
40					1	2	3
41	4	5	6	7	8	9	10
42	11		13	14	15	16	17
43	18	19	20	21	22	23	24
44	25	26	27	28	29	30	31

Sem	NOVIEMBRE						
	DIAS 21						
	L	M	Mi	J	V	S	D
45		2	3	4	5	6	7
46	8	9	10	11	12	13	14
47	15	16	17	18	19	20	21
48	22	23	24	25	26	27	28
49	29	30					

Sem	DICIEMBRE						
	DIAS 14						
	L	M	Mi	J	V	S	D
49			1	2	3	4	5
50		7		9	10	11	12
51	13	14	15	16	17	18	19
52	20	21	22	23			26
1							

FIESTAS OFICIALES AUTONÓMICAS Y LOCALES  
 PRIMER TURNO DE VACACIONES  
 SEGUNDO TURNO DE VACACIONES

DIAS COMUNES A AMBOS TURNOS  
 PUENTES Y DIAS DE EMPRESA