

Personal subalterno

Vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza: Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza: Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

ANEXO II**Tablas salariales vigentes del 1 de mayo de 1997 al 31 de diciembre de 1997**

Categorías	Salario base Pesetas	Plus sujeción Pesetas	Total Pesetas
<i>Personal directivo</i>			
Director Gerente	141.556	21.303	162.859
Director administrativo	127.479	19.125	146.604
<i>Personal titulado</i>			
Licenciado grado superior	130.332	19.546	149.878
Licenciado grado medio	127.479	19.125	146.604
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de primera	111.547	16.732	128.279
Oficial de primera	95.773	14.343	110.116
Oficial de segunda	88.465	13.265	101.730
Auxiliar administrativo-Telefonista	82.138	12.323	94.462
Aspirante	60.167	9.026	69.192
<i>Personal obrero</i>			
Encargado general	111.547	16.732	128.279
Encargado	101.526	15.230	116.756
Oficial	90.355	13.552	103.907
Especialista	84.520	12.678	97.198
Conductor-especialista	90.355	13.552	103.907
Mecánico-especialista	90.355	13.552	103.907
Peón	82.138	12.323	94.462
Pinche	60.167	9.026	69.192
<i>Personal subalterno</i>			
Vigilante y/u Ordenanza	84.519	12.678	97.197
Personal de limpieza	82.138	12.323	94.462

Tablas salariales vigentes desde el 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1998

Categorías	Salario base Pesetas	Plus sujeción Pesetas	Total Pesetas
<i>Personal directivo</i>			
Director Gerente	145.520	21.899	167.419
Director administrativo	131.049	19.660	150.709
<i>Personal titulado</i>			
Licenciado grado superior	133.981	20.094	154.075
Licenciado grado medio	131.049	19.660	150.709
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de primera	114.670	17.201	131.871
Oficial de primera	98.455	14.745	113.200
Oficial de segunda	90.942	13.637	104.578
Auxiliar administrativo-Telefonista	84.438	12.668	97.107
Aspirante	61.851	9.278	71.130
<i>Personal obrero</i>			
Encargado general	114.670	17.201	131.871
Encargado	104.368	15.656	120.025
Oficial	92.885	13.932	106.817

Categorías	Salario base Pesetas	Plus sujeción Pesetas	Total Pesetas
Especialista	86.886	13.033	99.920
Conductor-especialista	92.885	13.932	106.817
Mecánico-especialista	92.885	13.932	106.817
Peón	84.438	12.668	97.107
Pinche	61.851	9.278	71.130
<i>Personal subalterno</i>			
Vigilante y/u Ordenanza	86.885	13.033	99.919
Personal de limpieza	84.438	12.668	97.107

24091 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011232), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por miembros del Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados, 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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA «RÁPIDA SISTEMAS INTEGRALES, S. A.»

Por la Comisión de Convenio nombrada al efecto se ha procedido a la negociación del Convenio Colectivo interprovincial de trabajo de la empresa «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima», y, previas las oportunas deliberaciones, se ha llegado a los acuerdos definitivos que figuran en los siguientes pactos:

SECCIÓN 1.ª DISPOSICIONES GENERALES**1. Ámbito territorial.**

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo de «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima», existentes en el territorio nacional.

2. Ámbito personal.

Alcanza a todo el personal que trabaja en los centros de trabajo de «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima».

3. Plazo de vigencia y prórrogas.

Entrará en vigor el día de la fecha de su firma, surtiendo, no obstante, efectos económicos desde el 1 de enero de 1997, excepto en las cláusulas que expresamente se especifique otra fecha, y finalizando el día 31 de diciembre de 1997.

El Convenio podrá prorrogarse de año en año, salvo aviso y denuncia en forma por una de las dos partes, un mes antes de su vencimiento.

4. Compensación y absorción.

En materia de compensación y absorción de condiciones pactadas regirán las normas legales establecidas al efecto.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos existentes o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas en este Convenio y Convenios precedentes.

5. Comisión de Vigilancia.

La Comisión de Vigilancia para la interpretación de lo pactado estará compuesta por las siguientes personas:

Representación social: Doña Amelia Geijo.
Representación económica: Don Juan Pulido.

SECCIÓN 2.ª JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

6. Jornada.

6.1 Para 1997 se mantiene la jornada semanal de 39,25 horas de trabajo efectivo, con su actual distribución.

6.2 Como consecuencia de la aplicación matemática de lo anterior y de lo establecido en los pactos 8 y 9, el total de horas de trabajo efectivo durante 1997 será de mil setecientas cuarenta y seis horas.

6.3 La jornada intensiva, la iniciará el día 16 de junio y su duración será de cuarenta días laborables, durante los cuales la jornada diaria será de seis horas cuarenta y cinco minutos, de lunes a jueves, y de seis horas, los viernes. La reducción de horas semanales que representa esta jornada intensiva se recuperará de acuerdo con los horarios establecidos en el pacto 7.

7. Horarios de trabajo.

Durante 1997 el horario de los distintos centros de trabajo de la empresa afectada por este Convenio serán los relacionados en el anexo 1.

8. Vacaciones.

En 1997, las vacaciones anuales retribuidas tendrán lugar en las siguientes fechas:

8.1 Veintiocho días, del 28 de julio al 24 de agosto, ambos inclusive.

Cuando por necesidades de trabajo en la empresa, un trabajador no pueda disfrutar las vacaciones en el mes de agosto, podrá elegir desde enero a diciembre el disfrute de sus vacaciones, siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación y con la limitación de las necesidades del servicio.

8.2 Tres días de vacaciones complementarias, que se disfrutarán de manera individual y de acuerdo con lo establecido en el pacto 8.4.

8.3 El personal conserva su derecho a unas vacaciones en razón a la antigüedad en la empresa, en el número y condiciones que a continuación se detallan:

A los quince años de antigüedad: Un día.
A los dieciocho de antigüedad: Tres días.
Desde los veintiún años de antigüedad: Cuatro días.

8.4 El período durante el cual podrán realizarse las vacaciones a que se refieren los pactos 8.2 y 8.3 se iniciará una semana después de finalizar el de vacaciones anuales retribuidas a que se refiere el pacto 8.1, y terminará una semana antes de la fecha que se acuerde como la de inicio de las vacaciones anuales retribuidas del próximo año.

Deberán solicitarse con un mes de anticipación, salvo casos muy justificados, y su concesión estará supeditada a las posibilidades de la sección, en el sentido de que por la acumulación de peticiones para una misma fecha pudiera resultar perjuicio para la buena marcha del trabajo. En este caso, se entenderán en primer lugar aquellas que presenten un motivo concreto (por ejemplo, asistir a la boda de un familiar, desplazamiento a otra población para asunto y fecha determinada, etc.), quedando a juicio de la Dirección de Recursos Humanos la estimación del orden de preferencia. De no existir motivo concreto, se concederán con prelación de mayor a menor antigüedad y hasta un límite de un 10 por 100 de la plantilla real del centro.

Salvo permisos por causa justificada con derecho a retribución o a las ausencias por enfermedad acreditada, los demás permisos se considerará consumen días de vacaciones complementarias.

La misma regla de la semana de intervalo entre el inicio y el final de las vacaciones anuales retribuidas se aplicará al personal que realice éstas fuera del período pactado en Convenio.

9. Calendario laboral.

9.1 Se acuerda que las fiestas intersemanales, de lunes a viernes, sean las oficiales, añadiéndose las necesarias, para alcanzar, en cada centro de trabajo, el número de 14, para el año 1997. En el anexo 2 se relacionan las fiestas que se disfrutarán en cada centro de trabajo.

9.2 Dado el carácter diario de las vacaciones complementarias y fiestas intersemanales, las mismas se computarán por días, con independencia del número de horas de trabajo del día en que se disfruten.

10. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos más adelante expuestos y por el tiempo determinado en cada uno de ellos.

Los permisos y licencias retribuidos serán abonados a promedio de salario o sueldo, más antigüedad.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

10.1 Fallecimiento:

Parentesco	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - Días
Cónyuge	4	5
Padres	3	5
Suegros	3	5
Abuelos	3	5
Hijos	3	5
Hermanos	3	5
Cuñados	2	4
Hijos políticos	2	4
Nietos	2	4
Abuelos políticos	2	4

10.2 Enfermedad grave (urgencias ingresadas):

Parentesco	Días	Desplazamiento fuera de la provincia - Días
Cónyuge	4	5
Padres	3	5
Suegros	3	5
Abuelos	3	5
Hijos	3	5
Hermanos	3	5
Cuñados	2	4
Nietos	2	4
Abuelos políticos	2	4
Hijos políticos	2	4

10.3 Nacimiento.—El nacimiento de un hijo proporciona al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo los días que se expresan a continuación:

Hijos: Tres días (al menos dos días laborables).
Desplazamiento fuera de la provincia: Cinco días (días naturales).

10.4 Intervención quirúrgica (no grave):

Cónyuge: Un día.
Padres: Un día.

Suegros: Un día.
Hijos: Un día.
Hermanos: Un día.

10.5 Atención en urgencias de familiar directo.—Cuando un trabajador deba acompañar a su cónyuge, hijos o padres a un centro médico para ser atendido en «Urgencias», se le abonará el tiempo de ausencia, siempre que lo justifique documentalmente. En el justificante deberán constar, ineludiblemente, la hora en que ha sido atendido y la causa que lo motivo.

10.6 Matrimonio:

Interesado: Quince días.
Hijos: Un día.
Padres: Un día.
Padres políticos: Un día.
Nietos: Un día.
Hermanos: Un día.
Cuñados: Un día.

10.7 Traslado de domicilio.—Interesado: Un día.

10.8 Ausencia por enfermedad.—Cuando el servicio médico de empresa o mutua, envíe a algún trabajador a su casa por encontrarse indisputo para el trabajo, las horas que falte para completar la jornada laboral de ese día, le serán abonadas como ausencia retribuida.

10.9 Asistencia a consulta médica general o de cabecer.—Por el tiempo necesario, sin que pueda exceder de cuatro veces al año. Se entienden, exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

10.10 Asistencia a consulta médica especialista.—Por el tiempo necesario. Se entienden, exclusivamente, para la cobertura que presta la Seguridad Social.

10.11 Extracción dentaria.—Por las horas que restan desde la salida del trabajo.

10.12 Donación de sangre.—Sólo en caso de donación desinteresada.

10.13 Asistencia a exámenes.—Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

10.14 Desplazamiento.—El trabajador desplazado a población distinta a la de su residencia habitual, por tiempo inferior a un año, tiene derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje, por cada tres meses de desplazamiento.

10.15 Lactancia de hijo.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de la jornada normal que podrán dividir en dos fracciones.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Este permiso y la reducción de jornada por cuidado de un menor son compatibles.

11. Excedencia obligatoria.

La empresa está obligada a conceder una excedencia a todo el personal que la solicite, por un plazo de seis meses, con el único requisito de haber superado cuatro años de antigüedad en la empresa. Podrá ser solicitada por segunda vez después de que hubieran transcurrido diez años desde su reincorporación al trabajo al término de la primera y siempre por un tiempo de nueve meses.

SECCIÓN 3.ª RETRIBUCIONES

12. Sueldos y salarios.

Para todo el personal afectado por este Convenio, se establecen los siguientes incrementos:

12.1 El aumento será del 2,6 por 100 sobre los sueldos mensuales (concepto nómina sueldo) percibidos conforme al Convenio de 1996.

13. Pagas extraordinarias.

En el transcurso de los Convenios Colectivos han quedado establecidas de la forma siguiente:

Su importe es calculado única y exclusivamente sobre el salario o sueldo, más antigüedad (conceptos nómina: Sueldo y trienios).

13.1 Paga marzo (antigua de beneficios): Diez días; da derecho a su percepción el estar de alta en la empresa en el año anterior, proporcionalizándose por los meses de presencia en el mismo, si no fuese completa.

Si se produce la baja en la empresa se liquida la parte proporcional del año actual. Cómputo: De enero-diciembre año anterior.

13.2 Paga de julio: Treinta días; da derecho a su percepción el estar de alta en la empresa, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, sino fuese completa. Cómputo: Julio año anterior-julio año actual.

13.3 Paga de Vacaciones: Quince días; da derecho a su percepción el estar de alta en la empresa, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Enero-diciembre año actual.

13.4 Paga de diciembre: Treinta días; da derecho a su percepción el estar de alta en la empresa, proporcionalizándose por los meses de presencia dentro del año, si no fuese completa. Cómputo: Diciembre año anterior-diciembre año actual.

13.5 Servicio militar o servicio social sustitutorio: El personal en esta situación percibirá las pagas de Navidad y julio en las mismas cuantías que si estuvieran presentes en la empresa. La gratificación de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado durante el año.

14. Trienios.

El importe correspondiente a un trienio se establece 1.348 pesetas mes.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 de enero del año en que se cumpla cada trienio, si la fecha del vencimiento es anterior al 1 de julio, y desde el 1 del año siguiente si es posterior.

15. Plus de trabajos penosos, peligrosos y tóxicos.

El personal que trabaje en labores declaradas excepcionalmente penosas, tóxicas y peligrosas, percibirá un plus de un importe igual al 20 por 100 de los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales, determinados conforme al artículo 67 de la Ordenanza Siderometalúrgica. Este plus, consiguientemente, se percibirá sólo y mientras se realice el trabajo que reúna alguna de dichas características excepcionales y mientras no se modifiquen las instalaciones o desaparezcan las circunstancias que lo motivaron.

Su importe se elevará con ocasión de los incrementos del salario mínimo interprofesional.

16. Horas extraordinarias.

Sueldo + Trienios
204,1

Porcentajes de incremento aplicables a las anteriores bases:

75 por 100 de lunes a sábado.

100 por 100 domingo o festivos.

En la realización de las horas extraordinarias se respetarán los topes legales vigentes sobre la jornada máxima ordinaria legal. Los Comités de Empresa tendrán en la materia las facultades que establece la legislación vigente.

17. Personal de baja por enfermedad.

Se complementará el subsidio oficial por enfermedad común hasta el 100 por 100 del salario o sueldo, más antigüedad.

18. Enfermedad o accidente Vendedores.

Los Vendedores que sean baja, por un período superior a dos meses, y fuesen sustituidos en la asignación de su fichero, percibirán el 75 por 100 de la media de comisiones obtenida en el semestre anterior a la fecha de baja.

19. Pago mensual.

Se pagará el último día laborable de cada mes.

20. Pago bancario.

El pago de las retribuciones tendrá lugar mediante transferencia bancaria con carácter general y obligatorio, con libertad de elección para el empleado del Banco o Caja al cual desee le sea transferida la retribución.

21. *Revisión salarial.*

Se producirá una revisión salarial si el IPC a 31 de diciembre de 1996 supera el 2,6 por 100 respecto al existente a 31 de diciembre de 1996, con efecto retroactivo a 1 de enero de 1997 sobre los conceptos retributivos de sueldo, antigüedad, subvención comedor y horas extraordinarias.

SECCIÓN 4.ª VARIOS

22. *Subvención de comida.*

El importe de esta subvención se incrementa en un 2,6 por 100, fijándose en 627 pesetas brutas por día, excluyéndose los días de ausencia por cualquier motivo y aquellos otros en que se tenga derecho a dieta de viaje o se haga jornada continuada. Afectándose las revisiones que se establecen en este mismo Convenio y con efectos retroactivos.

22.1 Personal comercial.—Los horarios y la compensación económica que se han pactado conllevan la renuncia del personal a cualquier futura petición de comedores de empresa (locales o servicios), fuera de los sistemas de subvención que aquí se reconocen y en los términos que se indican.

23. *Ropa de trabajo.*

Constará de una bata o un mono de trabajo y una toalla. Su entrega se hará en noviembre, y se dará una cada dos años, excepto en el caso de claro deterioro de la misma.

24. *Dotación de calzado.*

Por el Comité de Seguridad e Higiene se dictaminarán los puestos de trabajo que, aparte de los que ya lo tienen concedido, se estime conveniente tengan dotación de calzado, características del mismo y su duración.

25. *Multas de circulación.*

Está fijado en seis el número máximo de multas, a cargo de la empresa, en las condiciones establecidas en la normativa interna.

26. *Régimen de desplazamientos durante los cursos.*

La empresa abonará un viaje de ida y vuelta para visitar a la familia al personal que siga cursos de duración superior a un mes. El viaje se realizará en los días no laborables que elija el empleado. Igualmente, la empresa abonará los gastos de viaje que se produzcan por situaciones de fuerza mayor, debidamente justificadas.

SECCIÓN 5.ª BENEFICIOS SOCIALES

27. *Ayuda a estudios.*

27.1 Cuantía.—La cuantía de ayuda a estudios pasa a ser de 22.719 pesetas anuales. Se abonará al personal que cursa estudios oficiales establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, en sus vertientes de Formación Profesional, ESO, COU, Escuelas Universitarias, Escuelas Técnicas medias y superiores, y universitarios de primer y segundo ciclos, previa justificación de dichos estudios.

27.2 Reducción de jornada.—El personal que curse los estudios establecidos en el párrafo anterior tendrá derecho a una reducción de su jornada en media, una, una y media o dos horas a su elección, con reducción proporcional de la remuneración, por la total duración del curso académico. La concesión de dicha reducción estará en todo caso supeditada a las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección.

27.3 Elección de turno.—El personal que curse los estudios establecidos en el punto 27.1 tendrá derecho a una preferencia a elegir turno de trabajo (si en su departamento o sección existiese esta modalidad) cuando su horario laboral sea incompatible con el de sus estudios, dentro de las posibilidades de organización del trabajo por parte de la Dirección.

28. *Préstamos de vivienda.*

Se eleva su importe máximo a 650.000 pesetas, a devolver en sesenta mensualidades, no devengando intereses.

Quedando establecido el fondo disponible para dicho préstamo en 2.175.982 pesetas para todos los centros de trabajo.

28.1 Este préstamo lo podrá solicitar cualquier empleado en activo, con dos años de antigüedad como mínimo, que adquiera una vivienda y que no lo haya solicitado con anterioridad. La vivienda podrá ser puesta a nombre del empleado o de éste y su cónyuge en su caso.

28.2 Deberá acreditarse el pago al vendedor de la cantidad objeto del préstamo, dentro de los tres días de haberla recibido de la empresa.

28.3 El préstamo para adquisición de vivienda se concede por una sola vez y no podrá repetirse, cualesquiera que sean las causas que pudieran alegarse para su repetición.

29. *Préstamo personal.*

La cuantía máxima del préstamo personal queda establecida en 88.755 pesetas, a devolver en quince mensualidades.

Quedando establecido el fondo disponible para este préstamo en 226.665 pesetas para todos los centros de trabajo.

30. *Fondo para ayuda a hijos disminuidos físicos y psíquicos.*

La cuantía de dicho fondo se eleva en un 2,6 por 100.

Quedando establecido el fondo disponible para dicha ayuda en 192.382 pesetas para todos los centros de trabajo.

Se destina este fondo a ayudas a trabajadores que tengan a su cargo disminuidos físicos o psíquicos que, tengan reconocida por la Seguridad Social dicha condición y estén incluidos en la tarjeta de asistencia sanitaria del trabajador.

31. *Fondo de ayuda social.*

La cuantía de dicho fondo se eleva a 111.275 pesetas.

Este fondo lo gestionarán los Delegados de Personal, según solicitud de los trabajadores de «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima».

32. *Guardería infantil.*

Los empleados que a la fecha de la firma de este convenio se encuentren dados de alta en «Rápida Sistemas Integrales, Sociedad Anónima», y que tengan legalmente a su cargo un menor, podrán solicitar una ayuda económica en concepto de guardería infantil, hasta un máximo de 20.000 pesetas por niño y mes.

A tal efecto se crea una bolsa no acumulable de un máximo de 400.000 pesetas anuales.

En el caso de que haya varios beneficiarios, la cuantía máxima anual se repartirá proporcionalmente entre los niños que ostenten el derecho.

33. *Seguro de vida.*

Los capitales asegurados en la nueva póliza establecida en el Convenio de 1996 se incrementarán en un 2,6 por 100. La participación del personal en el pago de las primas correspondientes se registrará por la misma fórmula que actualmente se aplica.

33.1 Se mantiene la póliza anterior a 1989 para los empleados que la tienen suscrita, pero sus capitales no serán revisados en el futuro.

33.2 Desde 1989 hay creada una nueva póliza, a la que podrán suscribirse todos los empleados presentes o futuros, con las siguientes características:

a) La póliza se extinguirá cuando el empleado cumpla los sesenta años o antes si causa baja, por cualquier motivo, en la empresa.

b) Los capitales asegurados en esta nueva póliza en el momento de su creación fueron iguales a los que cada empleado tenía en ese momento en la póliza anterior a 1989.

c) La aportación del empleado para la póliza creada en 1989 se registrará por las mismas normas que la anterior.

SECCIÓN 6.ª DERECHOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

34. *Garantías Sindicales.*

34.1 En materia de representación colectiva y acción sindical se aplicará la normativa legal vigente.

34.2 En materia de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley otorga a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se observarán las siguientes normas:

a) No se contabilizará dentro de las mismas el tiempo invertido en reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, y en las reuniones del pleno del Comité de Empresa con la Dirección, así como las de las diversas Comisiones del Comité de Empresa que se celebren mediante convocatoria oficial de la Dirección.

b) Las horas no utilizadas por cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal en un mes podrán utilizarse por él mismo en meses sucesivos.

b1) Las horas no utilizadas y acumuladas por los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales de fábrica en un mes podrán ser utilizadas durante el mes siguiente, repartiéndose por igual entre todos los miembros del Comité y Delegados sindicales, sin que puedan exceder de veinte horas por persona.

c) Se abonará con cargo al citado crédito de horas el tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en asistir a reuniones, cursos y congresos a los que hayan sido convocados mediante citación escrita por el órgano directivo del sindicato a que pertenezca, presentada a la empresa con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

d) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de días de permiso no retribuido para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, hasta un total anual equivalente a tres días anuales por el número de sus miembros. Dicho total de días podrá ser utilizado por cualquiera de los representantes, previo acuerdo entre los mismos, comunicado a la Dirección.

ANEXO 1

Cuadro de horarios

Barcelona

De lunes a jueves: De ocho quince a trece treinta y de catorce treinta a diecisiete treinta.

Viernes: De ocho quince a trece treinta y de catorce treinta a dieciséis cuarenta y cinco.

Jornada intensiva de verano:

De lunes a jueves: De ocho a catorce cuarenta y cinco.

Viernes: De ocho a catorce.

Madrid

De lunes a jueves: De ocho treinta a catorce y de quince a diecisiete cuarenta y cinco.

Viernes: De ocho treinta a catorce y de quince a dieciséis cuarenta y cinco.

Jornada intensiva de verano:

De lunes a jueves: De ocho a catorce cuarenta y cinco.

Viernes: De ocho a catorce.

ANEXO 2

Calendario laboral

Barcelona

Días festivos para el año 1997:

Enero: Días 1 y 6.

Marzo: Días 27*, 28 y 31.

Mayo: Días 1 y 19.

Junio: Día 24.

Agosto: Día 15.

Septiembre: Días 11 y 24.

Noviembre: Día 1.

Diciembre: Días 6, 24*, 25, 26 y 31*.

Madrid

Días festivos para el año 1997:

Enero: Días 1 y 6.

Marzo: Días 27 y 28.

Mayo: Días 1, 2 y 15.

Julio: Día 25.

Agosto: Día 15.

Septiembre: Día 9.

Noviembre: Día 1.

Diciembre: Días 6, 8, 24*, 25 y 31*.

* Días pactados para complementar el total de festivos.

ANEXO 3

Tabla salarial

Salario mensual

Categoría	Pesetas
Oficial de primera	162.601
Oficial de segunda	161.346
Auxiliar	159.940
Viajante	153.181
Almacenero	159.940
Ordenanza	159.940

24092 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9011292), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 1997, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «VOLKSWAGEN GEDAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Dirección de «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima» y los trabajadores a que se refiere el artículo 3.