

1245 *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de eliminar la referencia a «Residencia Geriátrica» del ámbito funcional del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería.*

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de eliminar la referencia a «Residencia Geriátrica» del ámbito funcional del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto de 1996) (Código de Convenio número 9910365), que fue suscrita con fecha 9 de julio de 1997 por la Comisión Paritaria del Acuerdo en representación de las partes empresarial y trabajadora, 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 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, 23 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

COMISIÓN PARITARIA DEL ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERÍA

En Madrid a 9 de julio de 1997, reunida la Comisión Paritaria del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de Hostelería, en la sede de la Federación Española de Hoteles, situada en la calle Orense, 32, con la asistencia de:

Don Venancio Lorente, Zontur.

Don Valentín Ugalde, Federación Española de Hoteles.

Don Pedro Galindo, Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares.

Don Domingo Alonso, CC OO.

Don Amador Escribano, CC OO.

Don Javier Siguero, UGT.

Don José Gaitán, UGT.

Procede dar las respuestas a las peticiones formuladas a esta Comisión:

1.º Tras un amplio debate y en referencia a la petición hecha por la Federación Nacional de Residencias Privadas de la Tercera Edad, acuerdan proceder a eliminar la referencia a «Residencia Geriátrica» del ámbito funcional señalado en el artículo 4.º del ALEH, por existir un marco contractual específico para este subsector, en coherencia con la solicitud formulada.

La UGT manifiesta, no obstante, la necesidad de mantener el ámbito funcional tal como se contempla en el citado Acuerdo.

2.º En relación con la solicitud formulada por la Federación de Hostelería y Turismo de CC OO del País Valenciano, esta Comisión acuerda certificar la pertenencia al ámbito funcional de aplicación del ALEH los «ambigús» (y del personal que los atiende), de cines, teatros, cafés teatros, tablaos y similares.

3.º Por último, en cuanto a la petición formulada por la Federación de Madrid de Trabajadores y Empleados de Servicios de UGT, manifiesta que los problemas de aplicación en la empresa deben de resolverse en el ámbito de la misma.

No obstante, esta Comisión, en el uso de sus facultades, estima:

Que la delimitación de funciones entre las categorías de Camarero-Ayudante de Camarero y entre Camarero de Pisos-Auxiliar de Pisos, están suficientemente explícitas en el artículo 18 del ALEH como contenido general de la prestación laboral para cada una de ellas.

En segundo lugar, y toda vez que dichas categorías están incluidas dentro de los mismos grupos profesionales y áreas funcionales, la movilidad funcional entre ellas operará conforme a lo establecido en el artículo 19 del citado Acuerdo.

1246 *RESOLUCIÓN de 23 de diciembre 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 «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011412), que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1997, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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 diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «PARKER HANNIFIN ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito territorial.*

La representación de la Dirección y del personal de «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima» conciertan el presente Convenio Colectivo, el cual afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de julio de 1997 y su duración será de un año a contar desde esta fecha.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, mediante escrito dirigido a la otra parte, con la antelación mínima de un mes al término de la vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Asimismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expedición y de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Artículo 4. *Comisión de interpretación del Convenio.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por dos miembros asignados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros designados por el personal de los centros de trabajo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

- Resolver las cuestiones sometidas a su consideración por las partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación vigente.

Artículo 5. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de Madrid y Bar-

celona, con la exclusión, a efectos salariales, de Directores, Jefes de Departamento e Ingenieros de ventas.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio se regularán por las disposiciones legales vigentes, el Reglamento de Régimen Interior y de los acuerdos con la representación de los trabajadores.

Artículo 7. *Absorción.*

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas, en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos, se considerarán absorbidas por el presente Convenio, teniendo únicamente eficacia práctica si globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio.

Artículo 8. *Garantía personal.*

A título exclusivamente personal se respetarán las situaciones individuales, que en su conjunto sean más beneficiosas que las que establezcan en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principios generales.*

De acuerdo con la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la empresa la organización práctica del trabajo, respetando los principios y derechos básicos contenidos en la misma.

Artículo 10. *Movilidad del personal.*

Se respetarán las condiciones establecidas en los acuerdos alcanzados o que se alcancen con la representación de los trabajadores, y supletoriamente, con las de la Ordenanza del Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones vigentes.

Se informará a los representantes de los trabajadores de los casos de movilidad del personal.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales de los centros de Madrid y Barcelona se establecerán al principio de cada año natural, siendo mil setecientos sesenta el número de horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 12. *Horario de trabajo y calendario laboral.*

En base a las horas anuales establecidas en el artículo anterior, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores establecerán el correspondiente horario de trabajo.

La jornada será de lunes a viernes, teniendo diariamente un intervalo de treinta y cinco minutos para efectuar la comida.

El personal de Almacén y Producción reducirá la jornada laboral en diez minutos como compensación por el tiempo empleado en el vestuario. Por consiguiente, el inicio y final de su jornada se efectuará con ropa de trabajo.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán con sujeción al número de horas establecidas en el artículo anterior, los horarios especiales para el personal que actualmente está sometido a turnos, y a la jornada intensiva de verano.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar efectivamente de un periodo de vacaciones de treinta días naturales al año, no sustituibles por compensación económica.

El período de vacaciones se fija durante el mes de agosto, y en el supuesto de que se estableciera en otros meses, tendrá que ser fijado de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Con objeto de cumplir con las necesidades del servicio, el personal afectado disfrutará las vacaciones oficiales de forma escalonada, preferentemente en los meses de verano. En caso de no existir acuerdo entre el personal afectado, prevalecerá la antigüedad en la empresa, por un periodo máximo de dos años consecutivos.

El período de vacaciones quedará interrumpido en caso de enfermedad del trabajador que precise tratamiento hospitalario.

CAPÍTULO III

Clasificación, valoración, promoción y ascenso

Artículo 14. *Principios generales.*

Todos los puestos de trabajo existentes estarán debidamente clasificados de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos, ajustándose a la clasificación por categorías profesionales definidas en la ordenanza y enumeradas en este Convenio, y se efectuará asignando una categoría profesional a cada persona, después de haber analizado el puesto de trabajo, de acuerdo con las funciones que tiene encomendadas.

En la tabla anexa 1 se indican los distintos puestos existentes y su nivel correspondiente.

Trabajos de superior a inferior categoría:

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

2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la Comisión, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndosele la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

Se crea la Comisión Paritaria de Clasificación Profesional. Estará formada por dos miembros designados por la Dirección de la empresa y otros dos miembros representantes del personal.

La función específica de esta Comisión Paritaria será resolver las reclamaciones por defectuosa clasificación profesional, asignando la categoría profesional de acuerdo con la escala de categorías fijadas en este Convenio Colectivo, después de haber analizado las funciones del puesto de trabajo con criterios objetivos.

Artículo 16. *Promoción y ascensos.*

La promoción se efectuará mediante concurso-oposición para todas las vacantes que se produzcan en la plantilla, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1) Tener una antigüedad mínima de seis meses al servicio de la empresa en la fecha de finalización del plazo de admisión de solicitudes.

2) Pertenecer a categoría profesional inferior, igual o similar a la de la vacante o puesto a cubrir.

3) La empresa, a través de los tablones de anuncios, publicará las vacantes o puestos a cubrir durante un plazo de cinco días laborables, indicando los requisitos necesarios para acceder a la plaza.

Se concederá un plazo de siete días laborables a partir de la publicación del anuncio para presentar las solicitudes.

4) Independientemente del número de personas que se presenten, y con el fin de que la persona elegida sea la más idónea, se establecerán pruebas teóricas y prácticas, e incluso sicotécnicas si fuera aconsejable.

Estas pruebas de examen se realizarán dentro de un plazo de un mes a partir de la fecha de la convocatoria.

5) La empresa, presentará los candidatos que, cumpliendo los requisitos necesarios, han sido admitidos al proceso de selección. Asimismo se fijarán las materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud.

6) El Tribunal de examen estará formado por dos Vocales designados por la Dirección de la empresa, uno de ellos ejercerá las funciones de Presidente, y dos representantes del personal.

Se concederá, dentro del cómputo total de puntuación (100), un punto por año de servicio en la empresa, con un máximo de 10.

Este Tribunal, a la vista de las pruebas realizadas, designará la persona que considere debe ocupar la vacante.

A igualdad de puntuación, se adjudicará la plaza al empleado más antiguo de la empresa.

Los declarados aptos, tendrán derecho a formación adecuada para el puesto que deben ocupar, según establece el artículo 44 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

7) Las vacantes de puestos excluidos de Convenio o que impliquen mando o que sean considerados de confianza de la Dirección, se cubrirán por libre designación de la Dirección de la empresa, tratando a ser posible, de promocionar a personas de plantilla aptas para el puesto.

CAPÍTULO IV

Representación de los trabajadores y práctica sindical en la empresa

Artículo 17. *Funciones de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes de los trabajadores, como órgano representativo, colectivo y unitario, tiene como fundamental misión de la defensa de los intereses de sus representantes así como la negociación y representación de los trabajadores ante la empresa, y, en su caso, ante la Administración del Estado.

1.º Deberán ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción e inversiones y la evolución probable en la empresa y en las que de ella dependan, sobre la situación contable de la entidad, y en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Se informará a los representantes, con carácter previo a su ejecución:

Sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y sobre las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, y sobre modificaciones en la actividad empresarial cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

De las sanciones que se impongan por la Dirección de la empresa.

En base al contenido de estas informaciones, los representantes podrán formular proposiciones a la Dirección que ésta deberá estudiar y considerar. Los representantes de personal podrán solicitar a la Dirección reuniones sobre algunos de los temas que hayan sido informados.

2.º Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los Convenios Colectivos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, ante la Dirección de la empresa o ante los organismos y Tribunales competentes, las acciones oportunas.

b) Vigilar que la contratación de los trabajadores se realice de acuerdo con las normas establecidas; a tal efecto, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el, o los puestos que piensa cubrir y las condiciones de los aspirantes, pudiendo el representante si estima que existe infracción a una norma reclamar, en su caso, en primera instancia, ante la Dirección de la empresa y si la respuesta no es satisfactoria, recurrir a los organismos y Tribunales competentes.

No estarán sujetos a lo establecido en este apartado, los puestos que impliquen mando o que sean considerados de confianza de la Dirección.

La contratación del personal de nuevo ingreso se realizará a través de la Oficina de Empleo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para el puesto y superen las pruebas correspondientes.

Artículo 18. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral, en los locales de la empresa.

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes se comunicará a la Dirección de la empresa con la máxima antelación posible, y en todo caso con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

Los representantes de los trabajadores, como responsables del buen orden de la asamblea, comunicarán a la empresa, previamente a su realización, el nombre de las personas ajenas a ésta que fueran a asistir a la misma.

CAPÍTULO V

Artículo 19. *Remuneraciones.*

La remuneración de cada trabajador estará constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- Salario.
- Pluses.
- Plan de jubilación.

Artículo 20. *Salarios.*

a) Salario Convenio: Es el que figura con carácter de mínimo para cada categoría profesional, según la tabla anexa 2.

- Complemento empresa.

Artículo 21. *Pluses.*

Plus distancia: El importe de este plus se cifra en las siguientes cantidades brutas por día de asistencia efectiva al trabajo, según el lugar de residencia de cada trabajador y la jornada efectuada:

Lugar de residencia	J. invierno — Pesetas	J. verano — Pesetas
Oficinas, Almacén y Taller:		
Torrejón	1.725	1.000
Oporto	1.725	1.000
Cerdanyola	1.725	1.000
Resto de Comunidad Autónoma	2.375	1.525
Producción:		
Torrejón	1.000	1.000
Resto de Comunidad Autónoma	1.525	1.525

Plus de antigüedad: La antigüedad en la empresa se computa por cuatrienios a partir de la fecha de ingreso. Por cada cuatrienio se abonarán 6.000 pesetas brutas mensuales incluyendo pagas extraordinarias.

Artículo 22. *Sistema de pago.*

El número de pagas para todo el personal será de catorce al año, distribuidas de la siguiente forma:

- Doce mensualidades naturales, abonables el último día laborable de cada mes como fecha límite.
- Una mensualidad que corresponde a la paga de julio, abonable el día 15 de julio, como fecha límite.
- Una mensualidad correspondiente a la paga de Navidad, que se hará efectiva el día 20 de diciembre como fecha límite.

En el caso de cumplir un año de prestación de servicios en la empresa, si bien se habrá devengado la totalidad del salario bruto anual, es posible que no la haya percibido y ello porque las pagas extras se abonan en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 23. *Plan de jubilación.*

Se constituye un plan de jubilación mediante la aportación por parte de la empresa de 50.000 pesetas con un incremento del 5 por 100 anual por empleado fijo en plantilla, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita.

Artículo 24. *Ayuda de gafas.*

Se establece una ayuda para la adquisición de gafas de un 50 por 100, hasta un máximo de 12.500 pesetas, para ser utilizadas en el puesto de trabajo o en el trayecto.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 25. *Respeto a la condición del trabajador.*

Queda prohibido cualquier medio de control audiovisual de la actividad de los trabajadores, así como los registros de cualquier tipo, salvo en casos excepcionales cuando hubiere peligro de daños en las personas o

cosas, y ello con participación de los representantes de los trabajadores. Las funciones de vigilancia serán exclusivamente de protección a los trabajadores y a los medios de producción.

Artículo 26. *Trabajadores menores de edad.*

El trabajador menor de dieciocho años no podrá realizar trabajos fundamentalmente basados en el esfuerzo físico o psíquico, así como tampoco realizar horas extra ordinarias.

El trabajador menor de dieciocho años podrá realizar estudios para completar su formación profesional, siendo a cargo de la empresa el 100 por 100 de los mismos, siempre que demuestre su aprovechamiento.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Con el fin de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

Suprimir las horas extraordinarias que sean habituales.

Realizar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Mantener aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informara periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el numero de horas extraordinarias realizadas, explicando las causas y su distribución por persona. En aquellos casos en que la realización de las horas extraordinarias pueda preverse con suficiente antelación, la información a los representantes será previa.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir de los quince días hasta un máximo de un mes.
- b) Por diez días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge.
- c) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de un hijo, si éste se produce en la misma provincia del centro de trabajo, y por cinco días naturales si es en otra provincia.
- d) Por tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes a partir del tercer día.
- e) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En caso de producirse el fallecimiento en provincia distinta del centro de trabajo, el numero de días se elevará a cinco.
- f) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave de un hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad y que será a la elección de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen.
- g) Por tres días naturales en caso de enfermedad grave del cónyuge pudiéndose solicitar licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.
- h) Por enfermedad grave u hospitalización de padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, dos días naturales si tiene lugar en el término de la provincia y cinco días naturales si es fuera de la provincia.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Durante dos días naturales por traslado de su domicilio habitual, siempre y cuando implique traslado de mobiliario.

Artículo 29. *Alumbramiento de hijos.*

La mujer trabajadora tendrá derecho, en caso de parto, a un periodo de licencia retribuida de ciento veinte días, que podrá ser distribuida antes o después de aquél, a elección de la interesada. Asimismo, tendrá

derecho a una reducción de su jornada de trabajo en al menos, dos periodos de media hora, acumulable durante nueve meses.

Artículo 30. *Cuidado de hijos.*

Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges o padres de hijos habidos fuera o dentro del matrimonio, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia por tres años por cada hijo nacido vivo, a contar desde la fecha de parto, con derecho a la reintegración en la empresa en su puesto de trabajo, en un plazo máximo de tres meses a partir de la solicitud de reincorporación.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de su jornada de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución equivalente salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y su asistencia a los hijos, de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 31. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de cinco años. Un mes antes de finalizar la excedencia, el trabajador, podrá solicitar la reincorporación prevaleciendo, su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que tuviera o se produjeran en la empresa.

También podrá solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

Artículo 32. *Formación profesional.*

La empresa garantizará el derecho del trabajador a su formación educativa y profesional a lo largo de toda su vida laboral, y con especial atención a los trabajadores jóvenes, a la mujer trabajadora y a los que estén sujetos a reconversión de puestos de trabajo. Los representantes de los trabajadores participarán en el estudio de los programas de formación.

El trabajador que esté realizando estudios o formación profesional podrá optar, con las prioridades establecidas en el párrafo anterior y de acuerdo con la empresa, por una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma con la disminución salarial equivalente, estableciéndose a estos efectos, un sistema de becas-salario, que tienda a complementar el salario; igualmente para la realización de exámenes o pruebas equivalentes tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo de las mismas.

Se potenciará, previo estudio de las necesidades de la empresa, la formación de los trabajadores en materias que puedan mejorar su cualificación profesional. La empresa abonará el 80 por 100 de los gastos ocasionados por la realización de dicho tipo de estudios.

Artículo 33. *Seguro de vida.*

La empresa mantendrá un seguro colectivo de vida, según las condiciones detalladas en la póliza suscrita con «Seguros España, Sociedad Anónima».

TABLA ANEXA 1

Puestos de trabajo existentes en «Parker Hannifin España, Sociedad Anónima»

Nivel I

Aprendiz.

Nivel II

Especialista producción.
Oficial 3.ª operario.
Conductor.
Almacenero.
Auxiliar administrativo.

Nivel III

Seguimiento compras.
Recepcionista.
Telefonista bilingüe.
Facturación y créditos.
Oficial 2.ª operario.
Oficial 2.ª administrativo.

Nivel IV

Expediciones y aduanas.
Vendedor telefónico.
Operador de ordenador.
Oficial 1.ª operario.
Secretaria bilingüe.
Oficial 1.ª administrativo.

Nivel V

Planificación producción.
Control de créditos.
Encargado producción.
Secretaria de Dirección.

Nivel VI

Jefe de Almacén.
Jefe de Taller.
Jefe administrativo.
Jefe de Créditos.
Técnico de aplicaciones.

TABLA ANEXA 2

Nivel	Categoría profesional	Salario bruto anual — Pesetas
I	Aprendiz 1.º año	690.000
	Aprendiz 2.º año	815.000
	Aprendiz 3.º año	915.000
II	Especialista. Auxiliar administrativo. Conductor. Almacenero. Oficial 3.ª operario.	1.915.000
	Oficial 2.ª administrativo. Oficial 2.ª operario. Recepcionista-telefonista. Oficial Almacén.	2.190.000
	Secretaria bilingüe. Operador de ordenador. Vendedor telefónico.	2.490.000
	Oficial 1.ª administrativo. Técnico organización 1.ª Oficial 1.ª operario.	2.490.000
V	Programador 1.ª Jefe 2.ª administrativo. Jefe 2.ª organización. Secretaria de Dirección.	2.840.000
	Encargado. Jefe 1.ª administrativo. Jefe 1.ª organización.	2.890.000

ANEXO 3

Plus por dedicación

Se establece un plus por dedicación para los siguientes departamentos:

Ventas Interiores.
Recepción/Secretaría.
EDP.
Almacén.

Los horarios y cuantías establecidos por el citado plus serán los siguientes:

V. Interiores: 8-13,30/14,30-18,00. 25.000 pesetas/mes.
Recepción/Secretaría: 8-13,30/14,30-18,00. 25.000 pesetas/mes.
EDP: 8-13,30/14,30-18,00. 25.000 pesetas/mes.
Almacén: 8,30-13,30/14,30-18,00. 12.500 pesetas/mes.

El horario del viernes será de 8,00-15,00 horas.

Este plus no se cobrará en el período de jornada intensiva y vacaciones de verano.

Este plus tendrá la vigencia del presente Convenio.

1247

RESOLUCIÓN de 2 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Pimad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Pimad, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011582), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1997, 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 de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General 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, 2 de enero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«PIMAD, SOCIEDAD ANÓNIMA», DE ÁMBITO ESTATAL**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la empresa «Pimad, Sociedad Anónima», así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio Colectivo en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de dirección y gestión, así como los Jefes de los distintos departamentos de los centros de trabajo.

Artículo 3. Vigencia.

Los efectos económicos del Convenio se aplicarán a partir del día 1 de agosto de 1997, sin perjuicio de la entrada en vigor del mismo en la fecha de firma del texto del Convenio.