

de la Comunidad Autónoma de Baleares, para desarrollar el proyecto que más adelante se reseña.

Por todo lo manifestado, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y de la cláusula segunda del Convenio suscrito el día 11 de mayo de 1991, ambas partes acuerdan suscribir el presente Convenio específico, que se regirá por las siguientes

#### CLÁUSULAS

Primera.—La Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma de Baleares realizarán, en 1998, el siguiente programa seleccionado de común acuerdo:

Formación para mujeres.

a) Acciones: Se van a promover conjuntamente acciones formativas dirigidas a colectivos de mujeres desempleadas, durante el presente ejercicio.

b) Objetivos: Los objetivos que se pretenden conseguir, entre otros, son mejorar la cualificación, adaptar la formación a las necesidades del mercado de trabajo, diversificar la formación.

c) Curso: Se llevará a cabo un curso denominado «Funciones Administrativas Informatizadas» en Palma de Mallorca.

d) Organización: Ambas partes aportarán los medios personales, materiales y financieros necesarios para la celebración del curso.

e) Condiciones económicas: El Instituto de la Mujer aportará la cantidad de 2.250.000 pesetas para cubrir los gastos que se deriven de la organización y ejecución del curso y la Consejería de Presidencia, a través de la Comisión Interdepartamental de la Mujer, se hará cargo de los gastos que se deriven de la selección de las beneficiarias y del seguimiento del curso.

f) Dotación presupuestaria: Todas las cantidades que aporte el Instituto de la Mujer se imputarán con cargo a la aplicación 19.105.323B.227.06 del presupuesto de gastos del organismo para 1998.

Todas las cantidades que corresponde aportar a la Consejería de Presidencia, a través de la Comisión Interdepartamental de la Mujer, se abonarán con cargo a la aplicación presupuestaria correspondiente, del presupuesto de gastos del organismo para 1998.

Segunda.—En todo el material impreso, así como en la difusión que se haga del programa, deberá constar la colaboración de ambos organismos y figurar expresamente sus logotipos.

Tercera.—El seguimiento del programa, tal y como establece la cláusula cuarta del Convenio marco vigente, corresponderá a la Comisión de Seguimiento.

Cuarta.—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. Ambas partes, de común acuerdo, podrán prorrogar la vigencia de este Convenio específico, cuando fuere necesario continuar con la ejecución del programa por no haberse concluido en el plazo inicialmente pactado.

Quinta.—El incumplimiento de las cláusulas del presente Convenio específico por cualquiera de las partes será causa de su extinción, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula siguiente.

Sexta.—Este Convenio específico es de naturaleza jurídico-administrativa y ambas partes se someten a la jurisdicción contencioso-administrativa para resolver las cuestiones litigiosas que en su caso pudieran surgir.

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.

Madrid, 21 de agosto de 1998.—La Consejera de Presidencia, María Rosa Estarás Ferragut.—La Directora general del Instituto de la Mujer, Concepción Dancausa Treviño.

ral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección general de Trabajo 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, 27 de agosto de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «THYSSEN BOETTICHER, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPÍTULO I

##### Artículo 1. *Ámbito personal.*

1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», adscrita a sus centros de trabajo de Madrid y de Valencia. Independientemente de ello, el concepto «prima de producción» no será aplicable al personal de nueva contratación sin experiencia laboral durante sus tres primeros meses en la empresa.

Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de éste en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en éste se establezca sólo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

1.2 Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán aplicables a la Comunidad Autónoma de Madrid y a la provincia de Valencia.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, cualquiera que sea la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo su vigencia desde el 1 de enero de 1998 hasta el día 31 de diciembre de 1999, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si, con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que, por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

##### Artículo 4. *Individualidad y unidad del Convenio.*

Los derechos y condiciones económicos reconocidos en el presente Convenio constituyen una mejora en relación con lo previsto en la legislación laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en ésta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

**25575** RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005892), que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité Intercentros, en representación del colectivo labo-

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual, por lo que, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose, mientras tanto, las normas del anterior Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO II

### Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias

#### Artículo 5. *Jornada.*

5.1 Se pacta expresamente para los años 1998 y 1999 una jornada anual de mil setecientos sesenta y siete horas efectivas de trabajo, según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

#### Artículo 6. *Calendario laboral.*

Antes del 1 de enero de cada año, la Dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores/as de cada centro, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente, se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y el período de vacaciones.

Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

#### Artículo 7. *Vacaciones anuales.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del período inmediato siguiente al que se devenguen. Los que cesen o ingresen dentro del citado período disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

La retribución correspondiente a vacaciones se abonará, respectivamente, al personal operario, incrementada con el promedio de primas percibidas durante los cinco meses anteriores a aquel en que se disfruten, excepto para el personal de Montaje, cuyo promedio será el correspondiente al período comprendido en los doce meses inmediatamente anteriores al mes en que se disfruten las vacaciones.

El disfrute de las vacaciones para el personal adscrito a las fábricas de Madrid y Valencia tendrá lugar en el mes de agosto. No obstante, la Dirección de la empresa, antes del 30 de abril y de acuerdo con el Comité, indicará las personas que por circunstancias especiales no pudieran disfrutar de vacaciones en dicho mes, en cuyo caso las disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. Cuando estas circunstancias especiales que impidan para un número determinado de trabajadores disfrutar de sus vacaciones en el mes de agosto, surjan con posterioridad al 30 de abril, la Dirección establecerá con el Comité su posible necesidad y la posible indemnización que, en su caso, pudieran proceder atendiendo a los perjuicios causados.

Respecto al personal de las delegaciones de Madrid y Valencia, igualmente, antes del 30 de abril, se publicarán los turnos de vacaciones, que serán distribuidos entre los meses de julio y agosto, siempre que se garantice adecuadamente el servicio de esos meses, atendiendo preferentemente a las solicitudes de los trabajadores y manteniendo el criterio de rotación que hasta la fecha viene aplicándose.

Asimismo, se publicarán con antelación suficiente a disfrutar las vacaciones los posibles cambios del personal que tenga que trabajar los sábados y jornadas largas.

Los posibles cambios que pudieran surgir con posterioridad al 30 de abril se pactarán individualmente con el Comité de Empresa, fijando, en su caso, la posible indemnización que pudiera proceder en función de los perjuicios que por esta circunstancia se pudiera causar a los trabajadores afectados.

El trabajador que desee disfrutar vacaciones fuera del período oficial podrá hacerlo previa autorización de la Dirección, siempre y cuando no exceda de nueve días naturales (en caso de disfrutar días sueltos no podrán

ser más de siete días y, en este caso, se computarán nueve días disfrutados). Para poder disfrutar estos días, se tendrá que solicitar a la Dirección con un mínimo de quince días.

En ningún caso las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

#### Artículo 8. *Permisos retribuidos.*

El personal de «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

##### 8.1 Por matrimonio:

- a) Del trabajador/a, dieciocho días naturales.
- b) De padres, hermanos o hijos, el día de la boda.

##### 8.2 Por divorcio del trabajador/a: Dos días hábiles.

##### 8.3 Por fallecimiento:

- a) De cónyuge, padre, madre o hijos, cuatro días naturales.
- b) De hermanos, dos días naturales.
- c) De abuelos y nietos, un día natural.
- d) De padres, hermanos o hijos políticos, dos días naturales.

##### 8.4. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento:

- a) De cónyuge o hijos, tres días naturales.
- b) De padres, hermanos o afines hasta segundo grado, un día natural.

##### 8.5 Por intervención quirúrgica sin internamiento de cónyuge o hijos, o visitas a urgencias: Un día natural.

##### 8.6 Por paternidad natural o adoptiva: Tres días naturales, de los que, al menos, dos serán hábiles.

##### 8.7 Por traslado a domicilio: Un día natural.

##### 8.8 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase judicialmente culpable: El tiempo indispensable.

##### 8.9 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido: El tiempo indispensable.

##### 8.10 Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, debidamente justificada: El tiempo indispensable.

##### 8.11 En caso de fallecimiento de un compañero o de sus padres, cónyuge o hijos: Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).

##### 8.12 Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y electo: El tiempo indispensable.

##### 8.13 De lactancia:

Una hora de permiso retribuido al comienzo o finalización de la jornada, durante los primeros nueve meses desde el nacimiento.

Tendrán la consideración de consulta médica de especialista la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

De concurrir circunstancias excepcionales que, a juicio del interesado o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección social podrá autorizar la ampliación de dichos períodos o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

#### Artículo 9. *Permisos sin retribuir.*

El trabajador/a con hijos menores de nueve años, familiares enfermos hasta segundo grado de consanguinidad o que cursen estudios académicos podrán obtener una reducción de su jornada laboral diaria o semanal de hasta un máximo del 50 por 100, con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

#### Artículo 10. *Excedencias.*

Para atender al cuidado de cada hijo/a los trabajadores/as, con al menos tres años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un período de excedencia que no será superior a tres años y que comenzará a contar

desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos/as dan derecho a un nuevo período de excedencia de tres años que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. En el supuesto de que trabajen el padre y la madre, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Igualmente, en los supuestos de hijos/as o familiares a cargo hasta segundo grado de consanguinidad que se encuentren incapacitados por enfermedad grave o disminución física o psíquica, se podrá obtener una excedencia por un período no superior a tres años.

En ambos supuestos y durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, ésta tendrá la consideración de excedencia forzosa a todos los efectos.

En los supuestos de excedencia forzosa se garantizará, durante todo el tiempo que dure ésta, la reserva del puesto de trabajo, puesto que sólo podrá ser cubierto de forma interina mediante contratación externa o suplencia interna. Asimismo, dicho período será computado a efectos de antigüedad.

En los supuestos de excedencia voluntaria, el trabajador/a excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla, y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores/as designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas que así lo soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un mes a partir de la cesación en el cargo o función.

De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá, si procede, la variación de los mismos.

#### Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de horas extraordinarias dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria.

2. La determinación del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias se efectuará, en cada caso, por la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia, que estará integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros de la Dirección, y que tendrá como función, además de la anteriormente reseñada, el análisis de las horas extraordinarias realizadas, el estudio de las causas que las originan y la formalización de propuestas para su reducción o supresión. Esta Comisión se reunirá mensualmente, debiendo ser fijos, al menos, un miembro del Comité y uno de los Vocales que actúe en nombre de la Dirección.

3. El derecho a compensación específica por realización de horas extraordinarias será incompatible con la percepción de pluses de mando, disponibilidad, complementos de puesto y mayor dedicación o, en general, con cualesquiera otros complementos salariales o extrasalariales que se perciban en razón a una no sujeción específica a un horario rígido preestablecido o a la imposibilidad de constreñir a éste la realización de un trabajo o función.

4. Las horas extraordinarias que, con arreglo a los criterios expuestos, fuesen necesarias realizar dentro de los límites legales, se compensarán en metálico, salvo que, por acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, se pactara su disfrute en descanso. Asimismo, toda hora extraordinaria que supere los límites legales se compensará únicamente con su disfrute en descanso.

5. Toda hora extraordinaria deberá haber sido previamente autorizada por la Comisión de Seguimiento de las mismas en cada centro, sin que en ningún caso pueda autorizarse ni consiguientemente compensarse con arreglo al presente régimen, fracciones de tiempo inferiores a media hora.

6. En caso de discrepancias por parte del trabajador acerca del carácter de fuerza mayor de las horas extraordinarias que en un momento dado debiera realizar y de su consiguiente obligatoriedad, se estará a lo que para este supuesto determine la Comisión Mixta de Seguimiento y Vigilancia.

7. Durante el tiempo de descanso compensatorio que pudiera proceder por realización de horas extraordinarias (de haberse acordado esta fórmula de compensación entre empresa y trabajador), se percibirá en concepto de prima el rendimiento medio obtenido en el mes inmediato anterior a aquel en que tuviera lugar el descanso, sin que proceda en dicho mes descuento alguno por esta circunstancia de la prima de asistencia y puntualidad.

8. Las puntas de trabajo que puedan surgir en un momento dado se intentarán abordar dando carácter preferente a la contratación de personal eventual, de tal manera que se recurra a la realización de horas extraordinarias después de haber analizado previamente dicha posibilidad y su conveniencia.

9. Trabajos especiales: Aquellos trabajos especiales que puedan surgir de forma puntual y que, por su propia naturaleza, aconsejen una fórmula de retribución diferente de la contemplada en Convenio, deberán ser planteados a la Comisión de Seguimiento y Vigilancia de Horas Extraordinarias, con el fin de que ésta decida la solución a dar en cada caso, en función de las circunstancias.

10. Cuando, por acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias fueran compensadas por descanso, éste se disfrutará a razón de una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria, o dos horas cuando se hubieran realizado en días no laborables.

11. Dado el especial carácter de sus funciones y del espíritu de responsabilidad que ha de caracterizarle, el personal comprendido en las tablas 1, 2 y 5 del presente Convenio queda excluido del régimen de compensación específica de realización de horas extraordinarias, al contemplarse esta eventualidad en la globalidad de sus emolumentos, tal y como hasta ahora ha venido sucediendo.

### CAPÍTULO III

#### Retribuciones

#### Artículo 12. *Sueldos y jornales (Madrid y Valencia).*

Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- Sueldo base + plus Convenio + complemento empresa.
- Primas e incentivos.
- Antigüedad.

Los valores resultantes para los indicados conceptos son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

Recibo del salario: El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes su hipotética modificación.

En el recibo salarial se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: Salario, antigüedad, Jefe de Equipo, prima de asistencia, locomoción y plus asistencia, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16 hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: Primas, turnos, horas extras, peligrosidad, toxicidad, dietas, kilómetros, ayuda comida, gastos, etc.

#### Artículo 13. *Sueldo base.*

El sueldo base de cada trabajador será el que con tal carácter se refleja para cada categoría en las tablas salariales que en el presente Convenio se acompañan para Madrid y Valencia, respectivamente.

En Madrid esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad.

El cálculo del plus de Jefe de Equipo se efectuará sobre la suma de los conceptos sueldo base + antigüedad.

En Valencia esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad, pluses de toxicidad, penosidad, nocturnidad, peligrosidad y plus de Jefe de Equipo.

Artículo 14. *Primas Madrid.*

## 1.º MOD:

a) La prima del personal de la fábrica de Madrid se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran en el anexo I.

b) En cuanto a la prima del personal operario de mantenimiento, se ajustará a los valores de la prima del personal de la fábrica de Madrid (en condiciones normales, la prima de este colectivo oscilará entre el 113 y 133 de la tabla que figura en el anexo I), respetándose, a título personal, los valores que por circunstancias especiales se vinieran abonando por encima del 133.

c) La prima del personal operario de montaje se aplicará según la tabla de valores y rendimientos que figura en el anexo II.

2.º MOI: Esta prima será de aplicación al personal de MOI de la fábrica de Madrid, y su importe se calculará con arreglo a la tabla que figura en el anexo III.

3.º Carencia de incentivo: Se aplicará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas según anexo IV.

Artículo 15. *Primas Valencia.*

## 1.º MOD:

a) La prima del personal de la fábrica de Valencia se abonará de acuerdo con los valores de la tabla que figura en el anexo V.

b) Primas personal de Montaje, se abonarán de acuerdo con la tabla que figura en el anexo VI.

c) Primas técnicas de mantenimiento, se abonarán de acuerdo con las tablas que figuran en el anexo VII (a los Técnicos se les dará mensualmente un documento anticipándoles: Prima, kilómetros y gastos).

2.º MOI: Para el personal de MOI de la fábrica, la prima a aplicar será la equivalente a 133 puntos de la tabla de MOD (anexo V).

Artículo 16. *Antigüedad.*

El personal del centro de trabajo de Madrid afectado por el presente Convenio percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada quinquenio de servicio, equivalente al 5 por 100 del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado con arreglo a las tablas que se adjuntan, comenzando a devengarse cada quinquenio el 1 de enero de cada año para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo, y el 1 de enero del año siguiente para quien haya ingresado durante el segundo semestre.

El personal adscrito al centro de trabajo de Valencia percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 4 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes en que se cumpla cada cuatrienio. Con independencia de ello, se abonará por cada quinquenio (Madrid) y cuatrienio (Valencia) la cantidad de 217 pesetas.

No se computará, a efectos de antigüedad, el tiempo de excedencia voluntaria.

## Artículo 17.

## Pagas extraordinarias (Madrid):

El personal adscrito al centro de trabajo de Madrid percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 30 de junio y 15 de diciembre para el personal de delegación y los días 15 de julio y 15 de diciembre para el personal de fábrica.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador en función de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus Convenio + complemento empresa + antigüedad.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

## Pagas extraordinarias (Valencia):

Las pagas extraordinarias 15 de marzo (cinco días), 30 de junio (treinta días) y 15 de diciembre (treinta días), se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo base + plus Convenio + complemento empresa + antigüedad.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe, excepto la de marzo, que será prorrateada al primer trimestre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En ningún caso se abonarán más de sesenta y cinco días anuales o la parte proporcional que corresponda en concepto de pagas extraordinarias.

Artículo 18. *Complemento pagas extras Operarios.*

Madrid: Este concepto queda establecido en 19.339 pesetas por paga (junio y diciembre).

Valencia: Este concepto queda establecido en 8.448 pesetas por cada una de las pagas (junio y diciembre).

Artículo 19. *Gratificación sobre beneficios.*

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$C = \frac{6 \times B}{100 \times P}$$

Siendo:

C = Cantidad bruta a percibir.

B = Beneficios netos auditados.

P = Plantilla total a nivel nacional de la empresa a 30 de septiembre.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la empresa en la fecha de cobro.

Las personas que, cumpliendo este requisito, hubieran sido alta en la empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Artículo 20. *Pluses de turnicidad, nocturnidad, relevo y jornadas especiales.*

Madrid: Turnos.

1. El personal que, estando trabajando a turno, realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 1.167 pesetas.

2. El personal que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 3.007 pesetas.

3. El personal que, eventualmente, pueda quedar adscrito a régimen de dos o tres turnos, percibirá, además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de 1.197 pesetas.

4. Todo el personal adscrito al régimen de turnos realizará una jornada diaria resultante de reducir en quince minutos la jornada.

Madrid: Jornadas especiales.

1. El personal operario de Posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 4.088 pesetas, por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

2. El personal que realice su jornada entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, incluyendo sábados y domingos (veinticuatro horas), percibirá la cantidad de 509.063 pesetas anuales, que surge de aplicar los distintos pluses (nocturnidad, turno de tarde o noche) a su calendario anual, prorrateándose dicha cantidad total entre once meses, regularizándose cada año en función del calendario laboral aplicable.

3. El personal que tenga incluido en su jornada la prestación de servicio el sábado, domingo o festivo, descansando los días correspondientes de lunes a viernes, según el calendario laboral, percibirá por este concepto la cantidad de 3.837 pesetas por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

En el año 1999, esta cantidad se igualará a la que pudiera corresponder entonces al apartado 1 de «jornadas especiales».

Las jornadas especiales se podrán aplicar, además de a los que en la actualidad están realizándose, solamente a las nuevas contrataciones, siendo voluntaria la aceptación de dicha jornada para el resto de los trabajadores. Si transcurridos dos años desde la contratación el trabajador no ha realizado ninguna jornada especial, su aceptación posterior será voluntaria.

Valencia: Pluses de turnicidad, nocturnidad y jornada de tarde:

1. Cuando por necesidades de la producción sea necesario trabajar en régimen de turnos, el personal que realice su jornada dentro del turno de tarde percibirá por este concepto la cantidad de 755 pesetas por jornada de trabajo realizada conforme a este régimen, siendo la jornada diaria en estos casos, cuando se trate de personal de fábrica, el resultado de multiplicar por 0,88 la jornada normal de trabajo.

2. La empresa comunicará el inicio de los turnos con siete días de antelación.

3. El personal operario de posventa que trabaje los sábados dentro de su jornada laboral, percibirá la cantidad de 5.864 pesetas por cada uno de ellos. Tendrán la misma consideración los puentes trabajados dentro de la jornada laboral.

4. Aquellos operarios de posventa que eventualmente deban efectuar trabajos nocturnos, percibirán la cantidad de 3.779 pesetas a tanto alzado por noche completa trabajada, en cuyo importe quedan comprendidos los conceptos de nocturnidad propiamente dicha, más el coste de la cena. Cuando no se trabaje la noche completa, se abonará la parte proporcional correspondiente sobre el citado importe, en función del número de horas nocturnas efectivamente trabajadas en la jornada.

5. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente.

6. Los trabajadores que estén en jornada de tarde tendrán, como término medio, su sector y tres más, y los avisos se atenderán con el siguiente criterio:

Del sector propio, se atenderán todos los avisos.

De los otros sectores, solamente ascensores parados y avisos de ascensores significativos, los cuales se confeccionarán por parte de la Comisión de Seguimiento.

Dado que se tienen que efectuar desplazamientos entre sectores, se acuerda abonar una cantidad que oscilará entre 2.889 y 4.337 pesetas mensuales a los trabajadores que utilicen vehículo propio.

#### Artículo 21. *Prima de asistencia y puntualidad (Madrid y Valencia).*

Este concepto queda establecido en la cantidad de 2.095 pesetas mensuales, que percibirán sólo aquellos trabajadores que no hayan tenido, a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de dos horas y media de absentismo en el mes, ya sea justificada o no. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada sólo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán, a efectos de descuento, los permisos que se recuren con autorización de la empresa.

Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

#### Artículo 22.

Locomoción (Madrid):

Todo trabajador cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a 1 kilómetro de su centro de trabajo percibirá el importe del «bono transporte», en función del tipo de bono necesario en cada caso.

Plus distancia (Valencia):

Este concepto se abonará según la derogada Orden de 10 de febrero de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de noviembre), con arreglo a 32,72 pesetas/kilómetro.

### CAPÍTULO IV

#### Ayudas por vehículo

##### Artículo 23. *Ayuda de vehículo.*

a) El personal del centro de trabajo de Madrid que por su tipo de trabajo, previo acuerdo con la Dirección, ponga habitualmente su vehículo al servicio de la empresa percibirá, en concepto de ayuda de vehículo, la cantidad de 18.921 pesetas mensuales, más el importe de la gasolina consumida y del seguro frente a terceros.

En cuanto al personal adscrito al centro de trabajo de Valencia, esta ayuda será de 30.428 pesetas mensuales, a tanto alzado, que se abonarán con independencia de la gasolina consumida, más el importe del seguro frente a terceros. Esta cantidad se desglosa, a efectos de su revisión cada año, en 18.921 pesetas en concepto de ayuda de vehículo propiamente dicha, y 11.507 pesetas en concepto de gasolina, revisándose anualmente la primera en función del incremento que se acuerde en Convenio Colectivo y la segunda en función de la variación que se experimente cada año respecto de los precios de la gasolina.

b) El personal que utilice el vehículo de la empresa percibirá, en concepto de «complemento personal» la cantidad de 7.293 pesetas/mes. Este concepto lo percibirán todos los Técnicos de Mantenimiento que, estando en plantilla en la fecha de la firma del actual Convenio, utilicen estos vehículos. En caso de que en el futuro se asignase este vehículo a algún trabajador estando en plantilla en la firma del Convenio, también tendría derecho a este complemento. Los Técnicos que causasen alta en la empresa después de la firma del Convenio no se les abonará este concepto (este concepto será con carácter consolidable).

c) El personal que utilice el vehículo de su propiedad percibirá por concepto de transporte de pequeños materiales la cantidad de 3.612 pesetas/mensuales.

d) La empresa se compromete a comunicar lo antes posible al conductor afectado por una multa el aviso que reciba sobre la misma. En caso de que el conductor del vehículo afectado no estuviera de acuerdo sobre el pago de la misma, la Dirección Social decidirá si el pago corresponde al trabajador o a la empresa, una vez oído al trabajador y al Comité de Empresa, si procediese. No obstante, la Dirección de la empresa podrá poner los medios, bien a través de la mutua aseguradora de los vehículos, o bien a través de cualquier otra entidad, para que la sanción pudiera ser recurrida. Consecuentemente, estos conceptos, tanto el del vehículo propiedad del trabajador como el de empresa, no se abonarán durante el período de vacaciones ni en supuestas bajas por incapacidad temporal o permisos.

### CAPÍTULO V

#### Fondo social

##### Artículo 24. *Fondo social (Madrid y Valencia).*

El fondo social administrado por el Comité Intercentros se fija para 1998 en 4.935.030 pesetas para Madrid, y en 1.388.619 pesetas para Valencia, que se distribuirá en los siguientes conceptos:

	Madrid	Valencia
a) Ayuda por hijos disminuidos .....	1.117.088	
b) Ayuda de estudios .....	2.227.293	893.600
c) Actividades socio culturales .....	207.532	
d) Comité Intercentros .....	1.061.303	321.814
e) Comité de Empresa .....	321.814	173.205
Totales .....	4.935.030	1.388.619

##### Artículo 25. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

- 2.000.000 de pesetas, en el caso de fallecimiento por causas naturales.
- 3.000.000 de pesetas, en caso de fallecimiento por accidente.
- 3.500.000 pesetas, en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Artículo 26. *Subvención comida (Madrid y Valencia).*

Aquellos trabajadores que, bien por tener que realizar horas extraordinarias en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida (sólo Madrid), tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida:

Centro de trabajo de Madrid: 958 pesetas.  
Centro de trabajo de Valencia: 773 pesetas.

Esta cantidad tiene carácter de suplido por los gastos que tuviera el trabajador por el motivo expuesto en el párrafo anterior, por lo que la percepción de esta subvención requerirá que el personal realice su comida fuera del recinto de las oficinas.

Artículo 27. *Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad.*

En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social en las siguientes cuantías:

Hasta el 100 por 100 del salario que tenga asignado el trabajador, entendiéndose por éste la suma de los conceptos:

Salario base + plus Convenio + complemento empresa × promedio de prima + antigüedad.

Todo trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente tiene la obligación de hacer llegar a la empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta.

## CAPÍTULO VI

### De la representación de los trabajadores en la empresa

Artículo 28. *Comité Intercentros y Comité de Empresa.*

La representación de los trabajadores en «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima», estará asumida por los Comités de Empresa en cada centro de trabajo y, así mismo, mediante un Comité Intercentros Madrid/Valencia, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.
2. Conocer el Balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), Cuenta de Resultados y Memoria de la sociedad.
3. Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquéllas.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico de la empresa e incida sobre su volumen de empleo.

4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.

5. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

6. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales correspondientes.

7. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.

8. Negociar con la Dirección las condiciones generales de los Convenios Colectivos, dejando la negociación de las cuestiones particulares a los Comités de cada centro.

9. Estudiar, conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.

10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la empresa que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.

11. El 15 de enero de cada año, la empresa comunicará por escrito al Comité Intercentros el organigrama jerárquico y funcional de «Thyssen Boetticher, Sociedad Anónima».

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho organigrama con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité Intercentros de dichas modificaciones.

En cuanto a las funciones de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, estarán referidas al propio ámbito doméstico de cada uno de ellos, con el fin de evitar cualquier tipo de duplicidad de funciones con el Comité Intercentros, reconociéndoles en este sentido las funciones que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores y su derecho a las informaciones de carácter mensual que en dicho texto legal se contemplan.

Composición de los Comités: Los Comités de Empresa de cada centro estarán constituidos por el número de integrantes a que se refiere el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

El Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros.

Para poder ser elegido miembro del Comité Intercentros será requisito imprescindible ser miembro de uno de los Comités de Empresa.

Asambleas en horas de trabajo: El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de dos horas al año; dichas horas serán acumulables.

Delegados sindicales: Las Centrales Sindicales con representación en la empresa tendrán derecho a nombrar dos Delegados Sindicales para Madrid y uno para Valencia con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Garantías sindicales: Los miembros del Comité de Empresa y los del Comité Intercentros contarán con las mismas garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68.

Asimismo, los Comités de Empresa tendrán derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tabloneros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los trabajadores.

Cada componente de los Comités de Empresa contará con cuarenta horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida, según lo previsto en la legislación vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

Cuotas sindicales: A solicitud de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada, individualmente y por escrito, en cualquier momento, al Delegado Sindical de la central correspondiente.

Artículo 29. *Comité de Empresa Europeo.*

Los componentes de este Comité tienen las competencias reconocidas en la Directiva comunitaria de referencia 94/0113, de fecha 13 de abril de 1994, ratificada en el acuerdo suscrito entre el Consejo de Dirección de «Thyssen AG» y el Comité de Empresa de «Grupo Thyssen AG», de fecha 4 de marzo de 1996.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral y medio ambiente

Artículo 30. *Principios generales.*

Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las posteriores normas que, al amparo de esta Ley, se desarrollen.

Todos los trabajadores/as de la empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección de cada centro de trabajo la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de la salud laboral y, con la cooperación y participación de los trabajadores/as y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de los trabajadores/as de las contratas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores equiparables a los suyos.

#### Artículo 31. *Comité de Salud y Seguridad.*

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Este Comité estará compuesto por diez miembros en Madrid y seis en Valencia, de los cuales el 50 por 100 de cada centro estará formado por los representantes de los trabajadores y el otro 50 por 100 por representantes de la Dirección.

Como mínimo una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera.

En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

31.1 Delegados/as de Prevención.—Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado de Prevención las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

31.2 Enfermedad común o profesional.—A todo trabajador que, al pasar por un Tribunal Médico, se le conceda una invalidez total para su puesto de trabajo habitual, la empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo en función de la nueva situación físico laboral del trabajador.

31.3 Servicio de Prevención.—Se creará una Comisión, compuesta por los miembros del Comité de Salud y Seguridad y por parte de la Dirección, con el fin de estudiar la composición de los Servicios de Prevención y las normas internas de esta empresa a efectos de prevención.

### CAPÍTULO VIII

#### Contratación

#### Artículo 32. *Seguimiento de la contratación.*

A efectos de la información a la representación de los trabajadores/as sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la Ley 1/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación.

#### Artículo 33. *Finiquitos.*

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de setenta y dos horas, a contar desde la fecha de rescisión del contrato,

pudiendo intervenir la representación de los trabajadores/as, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignaran.

#### Artículo 34. *Contrato de formación por aprendizaje.*

No es intención de la empresa hacer uso de este tipo de contratos; no obstante, si tuviera que utilizarlo, sería preceptiva la negociación previa con el Comité de Empresa de las condiciones que regulen este tipo de contratos.

#### Artículo 35. *Contrato eventual.*

La contratación de duración determinada se reducirá a los supuestos de acumulación de tareas, exceso de pedidos, necesidades extraordinarias o excepcionales, cuando excedan de la capacidad productiva de la plantilla.

Tales contratos de trabajo tendrán una duración máxima de seis meses de un período de doce y deberá expresarse la causa determinante de su duración.

Extinguído el contrato de trabajo y en aquellos supuestos en que la repetición de las circunstancias antedichas exigiesen la realización de nuevos contratos eventuales, el trabajador conservará un derecho preferente a la celebración de dichos contratos.

#### Artículo 36. *Contrato por obra.*

En el contrato escrito deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituyan el objeto del contrato.

La duración del contrato será el tiempo necesario para la realización de la obra o servicio que constituyen el objeto del contrato.

La empresa deberá notificar a los trabajadores, con una antelación mínima de quince días, la terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso en el aviso.

Si el trabajador continuara prestando sus servicios una vez finalizada la obra o servicio para el que fue contratado, se entenderá concertado por el tiempo indefinido.

#### Artículo 37. *Contrato en prácticas.*

Títulos.—FP I, FP II, Maestría Industrial, Diplomatura, Licenciatura y Doctorado y aquellas otras que la Ley pueda habilitar. La titulación ostentada deberá guardar relación con los conocimientos requeridos para el ejercicio profesional en el puesto de trabajo para el que se contrate.

Duración del contrato.—La duración mínima será de seis meses y la máxima de dos años (la establecida por la Ley).

Retribución: La retribución será la pactada en las tablas salariales del Convenio en función de la categoría profesional con que sea contratado el trabajador/a.

Prórroga.—Los contratos en prácticas dispondrán de dos prórrogas (la establecida por la Ley) hasta la finalización de la duración máxima del mismo, contando el período que pudiera haberse consumido con un contrato de prácticas anterior.

Período de prueba.—La duración del período de prueba, para cualquier modalidad contractual, no podrá exceder de dos meses para los Técnicos titulados, ni de un mes para los demás trabajadores (FP I y FP II).

#### Artículo 38. *Contratos de trabajo de puesta a disposición (ETT).*

Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguientes supuestos:

- Por realización de una obra o servicio determinado.
- Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo seis meses).
- Para sustituir a un trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

38.1 El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:

- a) Datos identificativos de la ETT, haciendo constar número de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cuenta de cotizaciones en la Seguridad Social.
- b) Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- c) Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
- d) Duración estimada del contrato de trabajo.
- e) Lugar y horario de trabajo.
- f) Precio convenido.

## CAPÍTULO IX

### Organización del trabajo

#### Artículo 39. *Definición y principios generales.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

No obstante lo anterior, la Dirección de la empresa consultará previamente a los representantes de los trabajadores/as las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la empresa, doble objetivo que se entiende inseparable.

Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los representantes de los trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la empresa.

#### Artículo 40. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de trabajo.*

Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la empresa, el Comité de la misma recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

#### Artículo 41. *Período de adaptación.*

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo la Dirección de la empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/as afectados.

En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los seis meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán estas.

## CAPÍTULO X

### Promoción profesional

#### Artículo 42. *Principios generales.*

Los trabajadores/as vinculados por el presente Convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la empresa y a

que ésta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

#### Artículo 43. *Sistemas y procedimientos.*

La empresa y los representantes de los trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho.

#### Artículo 44. *Formación.*

La empresa se compromete a continuar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo con el esfuerzo formativo puesto en marcha en años anteriores, intentando abarcar la formación del colectivo total de los trabajadores de la empresa.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional de la empresa.

## CAPÍTULO XI

### Movilidad funcional

#### Artículo 45. *Definición y principios generales.*

Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la representación de los trabajadores/as, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre empresa y trabajador.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de grupo funcional tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a los trabajadores/as afectados una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos del trabajador/a afectado.

Al no tener la empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría en este punto de movilidad funcional deberá entenderse referida al grupo profesional.

#### Artículo 46. *Cambio de categoría en el grupo funcional.*

Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de diferente categoría dentro de un grupo funcional.

Si este cambio de categoría conlleva retribuciones superiores, percibirán como complemento las del puesto de destino y, en todo caso, se garantizarán las retribuciones de la categoría de origen.

La comunicación de estos cambios se hará simultáneamente a los trabajadores y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los trabajadores implicados, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior se producirá cuando el trabajador realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

#### Artículo 47. *Modificación de trabajo.*

47.1 Modificación sustancial.—Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras, afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario.

Régimen de trabajo o turnos.  
Sistema de remuneración.  
Sistema de trabajo y rendimiento.

Movilidad funcional (cuando exceden los límites que prevé el artículo 45 del presente Convenio y el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores).

El proceso de negociación, en aquellos casos que, según el Estatuto de los Trabajadores, sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

#### Artículo 48. *Modificaciones no sustanciales.*

Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideren que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los representantes de los trabajadores, con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

#### Artículo 49. *Movilidad geográfica.*

49.1 La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento.

Se entiende por traslado aquel cambio de centro de trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del centro de trabajo y que no tenga carácter de permanente.

Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la legislación vigente, por los siguientes aspectos particulares:

##### A) Traslados:

1. Aquellos promovidos por solicitud del trabajador o, no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la empresa y trabajador, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.

2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio se regirán por:

2.1 Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.2 Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los trabajadores con cargas familiares. Los traslados que excedan de la península ibérica tendrán la consideración de voluntarios.

2.3 La empresa deberá preavisar con una antelación de sesenta días.

2.4 En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información: A la vez que se preavisa a los trabajadores, la empresa notificará al Comité de Empresa del centro de trabajo su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar, de manera explícita, la siguiente información:

Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.

Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la empresa como en relación a las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de treinta días para emitir un dictamen, para lo cual podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.

Conciliación: Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la empresa, se pasará toda la información a la Comisión Paritaria del Convenio Inter-centros, que tendrá un plazo de quince días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.

Al finalizar dicho plazo se levantará acta donde se refleje el acuerdo o la posición de cada una de las partes.

Tras la finalización del período de conciliación, se notificará el traslado a los trabajadores afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la empresa.

Gastos del viaje propio y de la familia.

Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la empresa.

El trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además del trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.

Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo trabajador tiene derecho, éste obtuviera resolución favorable, la empresa deberá reintegrar al trabajador en su puesto originario, viniendo éste obligado a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

No se podrán realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido, al menos, un año desde el anterior.

##### B) Desplazamientos en España y Portugal:

Todo trabajador que se desplace por cuenta y orden de la empresa se regirá por las siguientes dietas:

	Pesetas
Desayuno .....	250
Comida .....	1.349
Cena .....	1.285
Hotel .....	(*)
Varios .....	350
<b>Total .....</b>	<b>3.234</b>

Sólo se tendrá derecho al concepto «varios» cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad Autónoma de Madrid, o de un exceso de radio de 45 kilómetros, a contar del kilómetro 0 de la capital valenciana.

No obstante, cuando existan motivos justificados, como temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección Social analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos.

Los desplazamientos que se realicen por orden de la empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados se regirán por las siguientes normas:

a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.

b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.

c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo el trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.

d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1.ª clase en autobús o tren y en clase turista en avión o AVE.

e) El personal desplazado se regirá en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que, en su caso, proceda por esta circunstancia en cuanto a jornada.

(\*) El hotel (mínimo de dos estrellas) será reservado y pagado por la empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de 8.525 pesetas.

f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.

g) Las personas desplazadas al extranjero se registrarán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:

1. Dietas en el extranjero (resto de países): Por este concepto, el trabajador desplazado percibirá 7.393 pesetas (por desayuno, comida y cena), más 25 dólares por el concepto de «varios» por día de desplazamiento, siempre y cuando el desplazamiento supere treinta días. Para desplazamientos inferiores, la dieta será de 3.234 pesetas más 25 dólares por día de desplazamiento. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la empresa podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos períodos establecidos.

2. El hotel, que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la empresa.

3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.

4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: Gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad Social en España.

5. Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.

6. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con treinta días de antelación.

7. Las personas desplazadas tendrán derecho a cinco días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando cinco días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado.

8. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Código de conducta

#### Artículo 50. *Faltas y sanciones.*

50.1 Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

#### Artículo 51. *Graduación de las faltas.*

51.1. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

#### Artículo 52. *Faltas leves.*

52.1 Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

52.2 Sanciones a las faltas leves.—Las faltas leves serán sancionadas:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

#### Artículo 53. *Faltas graves.*

53.1 Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

53.2 Sanciones a las faltas graves.—Las faltas graves serán sancionadas:

a) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.

b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### Artículo 54. *Faltas muy graves.*

54.1 Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f) La simulación de enfermedad o accidente; se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

g) La embriaguez durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 53.1.

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

54.2 Sanciones a las faltas muy graves.—Las faltas muy graves serán sancionadas:

a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.

d) Despido.

#### Artículo 55. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

1. Faltas leves: A los diez días.

2. Faltas graves: A los veinte días.

3. Faltas muy graves: A los sesenta días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: Las leves al mes, las graves a los dos meses y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 56. *Abuso de autoridad.*

56.1 La empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos, Jefes o mandos intermedios.

56.2 Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que éste tramite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste y sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad laboral competente.

#### Artículo 57. *Procedimiento sancionador.*

57.1 Para sancionar a un trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la representación de los trabajadores/as. Si fuese afiliado a un sindicato, la empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

57.2 La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la empresa o a quien ésta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la representación de los trabajadores/as.

57.3 La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita del trabajador/a, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.

57.4 Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación del trabajador/a, decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, en cualquier sentido.

57.5 En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la representación de los trabajadores/as, así como a la SSE del sindicato al que pudiera estar afiliado. El pliego de descargos del trabajador/a y el informe de la representación de los trabajadores/as se im-

tirán en el plazo de cinco días laborables. Sólo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

57.6 Deberán practicarse, en el plazo de cinco días naturales, las pruebas propuestas por el trabajador/a cuando fueran razonables. El trabajador/a podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

57.7 El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de catorce días naturales.

#### Artículo 58. *Sanción penal.*

58.1 En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, ésta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho) no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, el trabajador/a se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

#### Artículo 59. *Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral.*

59.1 En línea con la recomendación de la CE 92(131), relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

### CAPÍTULO XIII

#### Comisiones Paritarias de Aplicación, Vigilancia y Resolución de Conflictos del Convenio

#### Artículo 60. *Principios generales.*

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los trabajadores en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este Convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, la judicación, se acuerda la creación y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

Comisión Paritaria de Aplicación, Vigilancia y Resolución de Conflictos del Convenio, de Centro.

Comisión Paritaria de Aplicación, Vigilancia y Resolución de Conflictos del Convenio, Intercentros.

#### Artículo 61. *Normas genéricas para las Comisiones Paritarias.*

61.1 Composición.—La composición de las Comisiones Paritarias será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la empresa y los miembros que designe el Comité de Empresa.

La determinación del número de miembros necesarios para cada Comisión le corresponde a ésta y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

61.2 Información y asesoría.—Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones Paritarias estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los asesores sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo, y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

#### Artículo 62. *Comisiones Paritarias de Aplicación y Vigilancia del Convenio y de Resolución de Conflictos de Centro.*

62.1 Ámbito.—Se podrán crear Comisiones Paritarias de Centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten sólo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

62.2 Funciones y competencias.—Servir en la empresa, como preceptiva instancia negociadora, respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.

Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.

Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.

Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Igualdad de oportunidades.

Servir en todo momento a los trabajadores a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.

Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Entender en primera instancia de las reclamaciones a que pudiera dar lugar la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.

Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

#### Artículo 63. *Comisión Paritaria Intercentros.*

63.1 **Ámbito.**—Comunidad Autónoma de Madrid y provincia de Valencia.

63.2 **Estructura.**—Con objeto de acercar y facilitar a los destinatarios la tramitación y gestión de los asuntos que son competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, ésta podrá, si así lo considera necesario, establecer distintas Comisiones Paritarias descentralizadas, dentro de su ámbito territorial y con las competencias que aquella considere oportunas.

No obstante lo anterior, se deberá atender que, en todo caso, la última decisión tanto en materia de interpretación de lo pactado como la elaboración de cualquier tipo de expediente, será potestad exclusiva de la Comisión Paritaria Intercentros.

63.3 **Funciones y competencias.**—Serán competencias de la Comisión Paritaria Intercentros, entre otras, las siguientes funciones:

Actuar como instancia negociadora con carácter obligatorio en la mediación, conciliación o arbitraje entre las partes, en aquellos casos en que las Comisiones Paritarias de Centro, comprendidas bajo su ámbito, no llegaran a un acuerdo respecto a cualquiera de las materias objeto del preceptivo proceso de negociación.

Entender de las reclamaciones a que pudiera dar lugar la adopción de medidas acordadas en las Comisiones Paritarias de Centro y que éstas no hubieran resuelto.

Asimismo, de aquellas reclamaciones a que pudieran dar lugar las medidas acordadas por mediación o intervención de la misma Comisión Paritaria Intercentros.

Proporcionar asesoramiento a petición de cualquiera de las partes que componen las Comisiones Paritarias de Centro durante los procesos de negociación que éstas lleven a cabo.

Hacer recepción y acopio de cuantos acuerdos se pacten, acerca de las materias objeto de negociación, con la finalidad de realizar tareas de seguimiento y vigilancia.

Fomentar y difundir entre empresa y trabajadores estas vías de concertación y negociación de las relaciones laborales, así como promover y realizar estudios o investigaciones que tengan por objetivo mejorarlas.

63.4 **Procedimiento.**—Para la mediación en los desacuerdos que se produzcan en las Comisiones Paritarias de Centro, el procedimiento a seguir deberá ajustarse a lo siguiente:

1.º **Información:** La Comisión Paritaria de Centro, en conjunto o cada una de las partes por separado, deberá remitir comunicación por escrito a la Comisión Paritaria Intercentros en la que se deje constancia, de forma clara y detallada de los motivos del desacuerdo.

A dicha comunicación se podrá adjuntar cuanta información sea de interés para el caso (copia de la memoria informativa original, copia de los estudios o dictámenes elaborados al efecto, copia de las actas levantadas en las reuniones, etc.), siendo facultad de la Comisión Paritaria Intercentros el exigirla, si así lo considera conveniente. A su recepción, la Comisión Paritaria Intercentros abrirá el oportuno expediente.

2.º **Deliberación:** Una vez iniciado dicho expediente, se abrirá un plazo no superior a quince días laborables para efectuar las consultas y deliberaciones que sean necesarias.

Si la naturaleza y complejidad de la materia objeto de mediación así lo aconseja, dicho plazo podrá ser ampliado por mutuo acuerdo entre las partes.

En este proceso de deliberación, la Comisión Paritaria Intercentros podrá convocar a las partes integrantes de la Comisión Paritaria de Centro a las reuniones de carácter informativo, consultivo o mediador que se hagan necesarias.

3.º **Decisión:** Una vez transcurrido el plazo correspondiente, y tanto si se logra acuerdo entre las partes como si no, la Comisión Paritaria Intercentros deberá pronunciarse por escrito sobre las cuestiones que se le han interpuesto.

Si una vez agotado el preceptivo proceso de negociación no se llegara a conseguir total acuerdo sobre las acciones y medidas que se pretenden adoptar, las partes someterán el caso a arbitraje externo y vinculante, según se regula en el artículo 66 del presente Convenio.

#### Artículo 64. *Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.*

64.1 **Introducción.**—Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ello.

#### Artículo 65. *Conflictos colectivos de trabajo.*

65.1 **Ámbito objetivo.**—El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.

c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenios o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

65.2 **Sujetos legitimados.**—Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

65.3 **Órganos y procedimientos:**

65.3.1 **Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo.**—Las Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo, a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, que corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y, en todo caso, si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

65.3.2 **Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos Intercentros.**—Los miembros de esta Comisión serán designados por los componentes de las Comisiones Paritarias de Centro.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los conflictos colectivos sometidos a la Comisión Paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá la fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y, en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, ésta levantará el acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC, en un plazo máximo de veinticuatro horas.

#### Artículo 66. *Vinculación al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).*

Ambas partes se adhieren, en su totalidad, al acuerdo suscrito por las representaciones de UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME, de fecha 25 de enero de 1996, sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, como fórmula de mediación y arbitraje para los posibles conflictos laborales que surjan en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Artículo 67. *Conflictos individuales de trabajo.*

67.1 **Ámbito y objetivo.**—El procedimiento de solución de los conflictos de trabajo que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

67.2 **Sujetos legitimados.**—Estarán legitimados los trabajadores de la empresa que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

67.3 **Órganos y procedimientos:**

a) **Comisiones Paritarias del Convenio Colectivo:** Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo asumirán las competencias de resolución de conflictos individuales de trabajo que se susciten en dicho ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo y, en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el acta correspondiente y facilitará copia a los interesados.

## CAPÍTULO XIV

**Premio por antigüedad**

## Artículo 68.

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la empresa percibirá una paga extraordinaria, consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo base + plus Convenio + complemento de empresa + antigüedad + promedio de prima.

68.1 Igualmente, cuando se cumpla cincuenta años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades.

A efecto de vacaciones, el trabajador/a que cumpla veinticinco años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

Veinticinco años de servicio: Un día laborable.

Treinta años de servicio: Dos días laborables.

Treinta y cinco años de servicio: Tres días laborables.

Cuarenta años de servicio: Cuatro días laborables.

Cuarenta y cinco años de servicio: Cinco días laborables.

Cincuenta años de servicio: Seis días laborables.

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores con los responsables de la empresa la fecha del disfrute.

## CAPÍTULO XV

**Política sobre empleo**Artículo 69. *Criterios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

Artículo 70. *Creación de empleo.*

Como medidas concretas para la consecución del objetivo anteriormente citado, se acuerda lo siguiente:

Durante la vigencia del Convenio, la empresa se compromete a pasar a fijos al menos a 40 trabajadores de entre los que en la actualidad tengan contratos de duración determinada durante 1998, y otros tantos durante 1999.

Artículo 71. *Montadores.*

Los trabajadores adscritos al departamento de montaje, al cumplir cincuenta años de edad, podrán ser reubicados en otros departamentos de la empresa, previa negociación con la Dirección.

Disposición final primera. *Revisión salarial.*

Las tablas salariales de las categorías en ellas recogidas surgen por aplicación del 2,1 por 100 sobre las tablas del año 1997.

Las tablas salariales para 1999 se confeccionarán con el incremento del IPC real de dicho año, más medio punto.

La gratificación por beneficios para el año 1999 será del 6,3 por 100 sobre los beneficios netos, en vez del 6 por 100 que se aplicará en el año 1998.

Disposición final segunda. *Comisiones Paritarias.*

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear éstas ante las siguientes Comisiones Paritarias:

De Centro:

Por la Dirección: Don Juan Ángel Lozano García y don Rafael Herrero Pablos.

Por el Comité Madrid: Don José Luis Manzano Fernández y don Antonio Muñoz Hernández.

Por el Comité Valencia: Don Juan José Villar Sellens y don José Solaz Torralba.

Intercentros:

Por la Dirección: Don Juan Ángel Lozano García, don Rafael Herrero Pablos, don Marcos Polledo Prendes y el Director funcional requerido por la materia.

Por el Comité Intercentros: Don José Luis Manzano Fernández, don Antonio Muñoz Hernández, don Juan José Villar Sellens y don José Solaz Torralba.

TABLA I

Tabla salarial Convenio empresa 1998-Madrid

*Técnicos titulados y asimilados*

Categoría	Nivel	Salario año — Pesetas	Observaciones
Ingeniero superior/Licenciado .....	Máximo .....	4.559.224	Las cantidades que se reflejan en la presente tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el complemento de puesto y mayor dedicación.
	Mínimo .....	3.158.060	
Ingeniero técnico/titulado grado medio .....	Máximo .....	4.123.629	
	Mínimo .....	3.070.942	
Analista .....	Máximo .....	3.862.272	
	Mínimo .....	2.805.230	
Programador .....	Máximo .....	3.506.536	
	Mínimo .....	2.455.302	

TABLA II  
**Tabla salarial Convenio empresa 1998-Madrid**  
*Jefes de 1.ª y 2.ª*

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. Empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Jefes administrativos y Jefes de Organización.	1.ª A	72.805	85.815	163.711	10.744,37	322.331	4.512.635
	2.ª A	69.401	78.279	174.651	10.744,37	322.331	4.512.635
	1.ª B	72.805	85.815	145.216	10.127,87	303.836	4.253.705
	2.ª B	69.401	78.279	156.156	10.127,87	303.836	4.253.705
	1.ª C	72.805	85.815	129.892	9.617,07	288.512	4.039.169
	2.ª C	69.401	78.279	140.832	9.617,07	288.512	4.039.169
	1.ª D	72.805	85.815	124.080	9.423,33	282.700	3.957.799
	2.ª D	69.401	78.279	135.019	9.423,30	282.699	3.957.786
	1.ª E	72.805	85.815	113.787	9.080,23	272.407	3.813.697
	2.ª E	69.401	78.279	124.727	9.080,23	272.407	3.813.697
	1.ª F	72.805	85.815	102.415	8.701,17	261.035	3.654.491
	2.ª F	69.401	78.279	113.356	8.701,20	261.036	3.654.504
	1.ª G	72.805	85.815	96.752	8.512,40	255.372	3.575.208
	2.ª G	69.401	78.279	107.693	8.512,43	255.373	3.575.221
	1.ª H	72.805	85.815	89.245	8.262,17	247.865	3.470.111
	2.ª H	69.401	78.279	100.185	8.262,17	247.865	3.470.111

Nota: El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación, que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

TABLA III  
**Tabla salarial Convenio empresa 1998-Madrid**  
*Empleados*

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. Empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Encargado .....	A	62.172	67.367	133.082	8.754,03	262.621	3.676.693
Encargado .....	B	62.172	67.367	114.589	8.137,60	244.128	3.417.792
Encargado .....	C	62.172	67.367	108.244	7.926,10	237.783	3.328.962
Delineante Proyectista .....	A	70.243	79.250	97.555	8.234,90	247.047	3.458.658
Delineante Proyectista .....	B	70.243	79.250	89.689	7.972,70	239.181	3.348.534
Delineante Proyectista .....	C	70.243	79.250	85.207	7.823,30	234.699	3.285.786
Delineante 1.ª .....	A	65.149	70.455	86.676	7.409,33	222.280	3.111.919
Delineante 1.ª .....	B	65.149	70.455	81.671	7.242,50	217.275	3.041.850
Delineante 1.ª .....	C	65.149	70.455	77.229	7.094,43	212.833	2.979.661
Delineante 2.ª .....	A	62.152	64.271	64.337	6.358,67	190.760	2.670.641
Delineante 2.ª .....	B	62.152	64.271	61.064	6.249,57	187.487	2.624.819
Delineante 3.ª .....	A	59.093	61.687	47.330	5.603,67	168.110	2.353.541
Delineante 3.ª .....	B	59.093	61.687	30.498	5.042,60	151.278	2.117.892
Reproductor Planos .....	A	57.335	61.270	64.685	6.109,67	183.290	2.566.061
Reproductor Planos .....	B	57.335	61.270	32.673	5.042,60	151.278	2.117.892
Técnico Organización 1.ª .....	A	65.149	70.455	89.054	7.488,60	224.658	3.145.212
Técnico Organización 1.ª .....	B	65.149	70.455	79.943	7.184,90	215.547	3.017.658
Técnico Organización 1.ª .....	C	65.149	70.455	77.440	7.101,47	213.044	2.982.617
Técnico Organización 2.ª .....	A	62.152	64.271	65.851	6.409,13	192.274	2.691.835
Técnico Organización 2.ª .....	B	62.152	64.271	64.337	6.358,67	190.760	2.670.641
Auxiliar Organización .....	A	60.454	60.876	50.415	5.724,83	171.745	2.404.429
Auxiliar Organización .....	B	60.454	60.876	29.948	5.042,60	151.278	2.117.892
Operador .....	A	65.149	70.455	86.676	7.409,33	222.280	3.111.919
Operador .....	B	65.149	70.455	80.877	7.216,03	216.481	3.030.733
Operador .....	C	65.149	70.455	77.687	7.109,70	213.291	2.986.074
Operador .....	D	65.149	70.455	71.432	6.901,20	207.036	2.898.504
Codificador .....	A	62.152	64.271	67.112	6.451,17	193.535	2.709.491
Codificador .....	B	62.152	64.271	64.337	6.358,67	190.760	2.670.641
Grabador de Datos .....	A	59.093	61.687	47.330	5.603,67	168.110	2.353.541
Grabador de Datos .....	B	59.093	61.687	30.498	5.042,60	151.278	2.117.892

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. Empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	A	65.149	70.455	86.676	7.409,33	222.280	3.111.919
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	B	65.149	70.455	80.877	7.216,03	216.481	3.030.733
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	C	65.149	70.455	77.687	7.109,70	213.291	2.986.074
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	D	65.149	70.455	71.432	6.901,20	207.036	2.898.504
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	A	62.152	64.271	67.112	6.451,17	193.535	2.709.491
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	B	62.152	64.271	64.337	6.358,67	190.760	2.670.641
Auxiliar Administrativo .....	A	59.093	61.687	47.330	5.603,67	168.110	2.353.541
Auxiliar Administrativo .....	B	59.093	61.687	30.498	5.042,60	151.278	2.117.892

TABLA IV

**Tabla salarial Convenio empresa 1998-Madrid***Operarios*

Categoría	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas	Valor hora			Tox. Pen. Peligr.		
							Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Quinquenio Hora extra — Pesetas	Uno (20%) — Pesetas	Dos (25%) — Pesetas	Tres (30%) — Pesetas
Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	2.022	2.030	2.281	6.333	189.990	2.691.525	1.523	2.390	40,86	83,28	104,11	124,94
Oficial 1. <sup>a</sup> B .....	2.022	2.030	2.160	6.212	186.360	2.640.100	1.494	2.344	40,86	83,28	104,11	124,94
Oficial 1. <sup>a</sup> C .....	2.022	2.030	2.041	6.093	182.790	2.589.525	1.465	2.300	40,86	83,28	104,11	124,94
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	1.985	1.945	1.897	5.827	174.810	2.476.475	1.402	2.199	40,17	81,77	102,22	122,66
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	1.938	1.878	1.880	5.696	170.880	2.420.800	1.370	2.150	39,30	79,82	99,78	119,74
Especialista .....	1.925	1.858	1.866	5.649	169.470	2.400.825	1.359	2.133	39,05	79,31	99,14	118,97
Peón .....	1.885	1.773	1.837	5.495	164.850	2.335.375	1.322	2.073	38,29	77,66	97,08	116,50

Los operarios de posventa cobrarán en concepto de peligrosidad el 50 por 100 de la totalidad de las horas trabajadas, mientras que los operarios de montaje percibirán por este capítulo el 75 por 100 de las horas totales trabajadas.

TABLA IV BIS  
**Operarios de pasarelas**

Operador de pasarelas	Pesetas
Sueldo base .....	1.838
Plus Convenio .....	896
Complemento empresa .....	896
Salario día .....	3.630

Además de este salario día, tendrán derecho al cobro de la prima de personal indirecto (MOI) de la fábrica de Madrid, con el coeficiente 1.

Estas cifras serán las que se aplicarán a las personas que realicen la prestación del servicio de pasarelas en el aeropuerto de Madrid-Barajas.

El período vacacional estará en función de las necesidades de atención al aeropuerto, procurando concentrar lo más posible el período de disfrute dentro de la temporada estival.

TABLA V

**Tabla salarial Convenio Empresa 1998-Valencia***Técnicos titulados y asimilados*

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Ingeniero Superior/Licenciado.	Máximo	179.389	11.660	108.579	9.987,60	299.628	4.244.730
	Mínimo	179.389	11.660	10.999	6.734,93	202.048	2.862.345
Ingeniero Técnico/Titul. grado medio.	Máximo	156.285	11.660	115.305	9.441,67	283.250	4.012.710
	Mínimo	156.285	11.660	7.256	5.840,03	175.201	2.482.013

TABLA VI

## Tabla salarial Convenio empresa 1998-Valencia

Jefes de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Jefe de Organización 1. <sup>a</sup> .....	A	135.580	12.663	72.837	7.369,33	221.080	3.131.965
Jefe de Organización 1. <sup>a</sup> .....	B	135.580	12.663	68.886	7.237,63	217.129	3.075.993
Jefe de Organización 1. <sup>a</sup> .....	C	135.580	12.663	59.839	6.936,07	208.082	2.947.830
Jefe de Organización 2. <sup>a</sup> .....	A	125.154	12.663	63.765	6.719,40	201.582	2.855.745
Jefe de Organización 2. <sup>a</sup> .....	B	125.154	12.663	57.261	6.502,60	195.078	2.763.605
Jefe de Organización 2. <sup>a</sup> .....	C	125.154	12.663	50.757	6.285,80	188.574	2.671.465
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	A	135.580	12.663	82.598	7.694,70	230.841	3.270.248
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	B	135.580	12.663	79.346	7.586,30	227.589	3.224.178
Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	C	135.580	12.663	76.097	7.478,00	224.340	3.178.150
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	A	125.295	12.663	84.255	7.407,10	222.213	3.148.018
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	B	125.295	12.663	77.716	7.189,13	215.674	3.055.380
Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	C	125.295	12.663	58.771	6.557,63	196.729	2.786.993

TABLA VII

## Tabla salarial Convenio empresa 1998-Valencia

Empleados

Categoría	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Salario día — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Salario año — Pesetas
Encargado .....	A	128.763	12.663	85.766	7.573,07	227.192	3.218.555
Encargado .....	B	128.763	12.663	78.084	7.317,00	219.510	3.109.725
Encargado .....	C	128.763	12.663	66.655	6.936,03	208.081	2.947.813
Delineante Proyectista .....	A	130.365	12.663	43.225	6.208,43	186.253	2.638.583
Delineante Proyectista .....	B	130.365	12.663	39.044	6.069,07	182.072	2.579.355
Delineante 1. <sup>a</sup> .....	A	114.722	13.329	48.012	5.868,77	176.063	2.494.227
Delineante 2. <sup>a</sup> .....	A	110.361	13.329	42.125	5.527,17	165.815	2.349.047
Calcador .....	—	109.510	13.329	14.949	4.592,93	137.788	1.951.995
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	A	114.722	13.329	57.157	6.173,60	185.208	2.623.780
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	B	114.722	13.329	55.321	6.112,40	183.372	2.597.770
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	C	114.722	13.329	53.507	6.051,93	181.558	2.572.070
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	A	110.361	13.329	54.307	5.933,23	177.997	2.521.623
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	B	110.361	13.329	47.548	5.707,93	171.238	2.425.870
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	C	110.361	13.329	36.663	5.345,10	160.353	2.271.668
Oficial Administrativa 2. <sup>a</sup> .....	D	110.361	13.329	29.553	5.108,10	153.243	2.170.943
Auxiliar Administrativo .....	—	106.925	13.493	17.371	4.592,97	137.789	1.952.012
Vigilante .....	A	103.732	13.993	28.442	4.872,23	146.167	2.070.698

TABLA VIII

## Tabla salarial Convenio empresa 1998-Valencia

Operarios de fábrica

Categoría	Salario día					Total salario estimado anual	Plus Peligros.		Valor hora		
	Sueldo base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Compl. empresa — Pesetas	Plus equipo — Pesetas	Suma — Pesetas		Hora	Año	Normal — Pesetas	Extra — Pesetas	Cuatric. h. extra — Pesetas
Jefe de Equipo .....	3.726	532	1.279	745	6.282	2.701.260	—	—	1.529	2.398	59,65
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.726	532	791	—	5.049	2.171.070	—	—	1.229	1.928	59,65
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.609	532	553	—	4.694	2.018.420	—	—	1.142	1.792	57,87
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	3.537	532	518	—	4.587	1.972.410	—	—	1.116	1.752	56,79
Especialista .....	3.495	558	502	—	4.555	1.958.650	—	—	1.108	1.740	56,14
Peón .....	3.441	558	512	—	4.511	1.939.730	—	—	1.098	1.723	55,32

TABLA IX

## Tabla salarial Convenio empresa 1998-Valencia

## Operarios de montaje y postventa

Categoría	Salario día					Total salario estimado anual	Plus Peligros.		Valor hora		
	Sueldo base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Compl. empresa Pesetas	Plus equipo Pesetas	Suma Pesetas		Hora	Año	Normal Pesetas	Extra Pesetas	Cuatric. h. extra Pesetas
Jefe de Equipo .....	3.726	532	1.305	745	6.308	2.712.440	90,67	160.218	1.535	2.409	59,65
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.726	532	900	—	5.158	2.217.940	90,67	160.218	1.255	1.971	59,65
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.609	532	632	—	4.773	2.052.390	87,83	155.187	1.162	1.822	57,87
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	3.537	532	622	—	4.691	2.017.130	86,07	152.091	1.142	1.791	56,80
Especialista .....	3.495	558	591	—	4.644	1.996.920	85,05	150.285	1.130	1.772	56,14

## Anexo I

## Tabla de primas M. O. D. 1998-Fábrica de Madrid

Rendimiento	Pesetas/hora
100	8
101	8
102	15
103	23
104	31
105	39
106	46
107	54
108	62
109	70
110	77
111	85
112	93
113	97
114	98
115	99
116	100
117	100
118	101
119	102
120	103
121	103
122	106
123	108
124	111
125	113
126	116
127	119
128	121
129	124
130	126
131	129
132	132
133	134

## Anexo II

## Tabla de primas Operarios de Montaje 1998-Madrid

Rendimiento	Pesetas/hora
60	43
61	52
62	62
63	74
64	84
65	95
66	110
67	114
68	120
69	130
70	142

Rendimiento	Pesetas/hora
71	154
72	162
73	177
74	184
75	192
76	205
77	213
78	221
79	232
80	245
>80	249

Nota: Siempre que no exista cronometraje y en condiciones normales, la prima de este colectivo no será inferior a la correspondiente al rendimiento 64 de esta tabla.

## Anexo III

## Prima indirecta 1998-Madrid

Coficiente	Pesetas/hora
1,00	94,98
1,10	104,48

Nota: El coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo.

## Anexo IV

## Carencia de incentivo 1998-Madrid

Tabla	Pesetas/hora
(A)*	21,36
(B)	82,34

Nota: La tabla (A) sólo será de aplicación en caso de fuerza mayor.

## Anexo V

## Tabla de primas M. O. D. 1998-Fábrica de Valencia

Rendimiento	Pesetas/hora
100	17,61
101	21,08
102	24,65
103	28,18
104	31,68
105	35,20
106	38,74
107	42,28

Rendimiento	Pesetas/hora
108	45,74
109	49,29
110	52,82
111	56,32
112	59,48
113	63,39
114	66,91
115	71,34
116	76,08
117	80,83
118	85,57
119	90,33
120	95,10
121	99,86
122	104,85
123	109,32
124	114,12
125	118,85
126	123,60
127	128,50
128	133,11
129	137,87
130	142,34
131	147,40
132	152,13
133	156,91
134	161,70
135	166,42
136	171,94
137	175,83
138	180,90
139	187,52
140	190,22

Índice de avisos de avería - Porcentaje	Pesetas/mes
31-35	10.890
36-40	9.438
41-45	7.986
46-50	5.809
> 50	1.451

  

Varios	Pesetas/mes
Valor máximo .....	5.727

Revisiones: Si el operario prevé que por razones excepcionales fuese imposible cumplir con el 100 por 100 de las revisiones lo comunicará al jefe de zona para que prevea las medidas necesarias, a fin de poder cumplirlas, percibiendo el importe de la prima de revisiones al 100 por 100 de acuerdo con los porcentajes establecidos.

Averías: No se considerarán los avisos de averías motivados como consecuencia de inundaciones, cortes de suministro, de energía, objetos caídos en foso/hueco, rescate de personas atrapadas, aviso «falso», aviso duplicado, reparaciones pendientes, pulsadores quemados, cristal roto y peligro y puertas forzadas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Seguimiento.

Varios: Se aplicará en función del grado de cumplimiento de aspectos tan diversos como cumplimentación y envío de los partes de asistencia técnica, cuidado de las instalaciones, etc.

La prima final será la suma de los tres apartados para cada uno de los técnicos/sectores. Para el resto del personal de mantenimiento, J. Equipo, reparaciones, recepción de obras, plataformas, escaleras y apoyo, la prima final será la media del conjunto de los técnicos/sectores, de revisiones y averías, más la que corresponda del apartado varios.

#### Anexo VI

##### Primas de montaje 1998 - Valencia

Concepto	Pesetas/hora
Hora ahorrada .....	1.377
Puesta en marcha de instalaciones, horas no imputables al operario (de espera, paros, viajes, etc.) .....	111

Nota: Esta tabla está de acuerdo con lo pactado en reunión en Valencia de fecha 27 de mayo de 1987.

#### Anexo VII

##### Primas operarios mantenimiento 1998 - Valencia

Revisiones del sector - Porcentaje	Pesetas/mes
100	13.069
95	9.438
90	5.809

  

Índice de avisos de avería - Porcentaje	Pesetas/mes
< 20	14.520
20-25	13.794
26-30	12.343

#### CALENDARIO LABORAL 1998

##### Fábrica de Madrid

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horarios:

a) Personal de taller y oficinas de producción: De siete a quince catorce horas.

b) Personal de oficinas en horario rígido: De ocho a dieciséis catorce horas.

El día 23 de diciembre la hora de salida será a las doce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Enero: 2 y 5.

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Diciembre: 7, 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Del 3 de agosto al 1 de septiembre.

Nota: En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de diez a diez quince horas, de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

*Empleados con horario flexible*

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horarios:

De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Comida: De trece treinta a catorce treinta horas (rígido).

Tardes: Entrada, catorce treinta horas; salida, diecisiete cuarenta y cinco a dieciocho quince horas (flexible).

Viernes: De ocho a quince horas (horario rígido).

Jornada de verano: De ocho a catorce cincuenta y ocho horas (horario rígido del 29 de junio al 31 de julio).

El día 23 de diciembre la hora de salida será a las doce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Enero: 2 y 5.

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Diciembre: 7, 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Del 3 de agosto al 1 de septiembre.

Nota: En los horarios de más de seis horas continuadas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de diez a diez quince horas, de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

**Delegación de Madrid***Reparaciones*

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Horarios:

a) De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a trece horas.

Comida: De trece a catorce horas (del 1 de enero al 30 de junio).

Tardes: De catorce a dieciocho horas.

Mañanas: De ocho a trece horas.

Comida: De trece a catorce horas (del 1 de julio al 31 de diciembre).

Tardes: De catorce a dieciocho diez horas.

b) Viernes: De ocho a trece horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Enero: 2 y 5.

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Diciembre: 7, 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Treinta días naturales.

**Fábrica de Madrid***Montajes especiales*

Horas anuales: Mil setecientos sesenta y siete.

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horarios:

De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a trece horas.

Comida: De trece a catorce horas.

Tardes: De catorce a dieciocho dos horas.

Viernes: De ocho a trece horas.

El día 23 de diciembre la hora de salida será a las doce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Octubre: 13.

Diciembre: 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Del 3 de agosto al 1 de septiembre.

**Delegación de Madrid***Mantenimiento tardes*

Jornada laboral: De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil seiscientos noventa y cinco.

Horarios:

Entrada: Catorce veinte horas.

Salida: Veintidós horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Octubre: 13.

Diciembre: 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, según necesidades del servicio, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes, excepto los días 24 y 31 de diciembre, que los disfrutará todo el personal.

En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas, de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

#### Horarios especiales de lunes a domingos y veinticuatro horas

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

A	Zonas	Se trabajará de lunes a domingos descansando el tiempo que les pueda corresponder, de tal manera que librarán bien el fin de semana o entre semana, de acuerdo con el calendario que ya tienen los interesados.
B	Especiales	
C	C. Comerciales	
D	24 horas	

Nota: En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas, de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

#### Montajes normalizados

Jornada laboral: De lunes a viernes.  
Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.  
Horarios:

a) De lunes a jueves:

Mañanas: De ocho a trece horas.  
Comida: De trece a catorce horas.  
Tardes: De catorce a dieciocho horas.

b) Viernes: De ocho a trece horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.  
Marzo: 19.  
Abril: 9 y 10.  
Mayo: 1, 2 y 15.  
Agosto: 15.  
Octubre: 12.  
Noviembre: 2 y 9.  
Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Enero: 2 y 5.  
Marzo: 20.  
Abril: 6, 7 y 8.  
Diciembre: 7, 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Treinta días naturales.

#### Mantenimiento

Jornada laboral: De lunes a viernes más 12 sábados.

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

Horarios:

a) Cincuenta y nueve días de jornada larga:

Mañana: De ocho a catorce horas.  
Comida: De catorce a quince horas.  
Tarde: De quince a diecinueve horas.

b) Ciento sesenta y dos días de jornada corta:

De ocho a catorce cuarenta y siete (hasta el 30 de junio de 1998).  
De ocho a catorce cincuenta y dos horas (desde el 1 de julio de 1998).

c) Doce sábados: De ocho a catorce horas.

Días festivos:

Enero: 1 y 6.  
Marzo: 19.  
Abril: 9 y 10.  
Mayo: 1, 2 y 15.  
Agosto: 15.  
Octubre: 12.  
Noviembre: 2 y 9.  
Diciembre: 8 y 25.

Puentes:

Marzo: 20.  
Abril: 6, 7 y 8.  
Octubre: 13.  
Diciembre: 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, según necesidades del servicio, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes, excepto los días 24 y 31 de diciembre que los disfrutará todo el personal.

En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de diez a diez quince horas, de descanso, se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida, hasta la finalización de este calendario.

#### Operarios mantenimiento

Meses	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Enero .....	5, 7, 8, 9, (10)	12, 13, 14, 15, 16, (17)	19, 20, 21, 22, 23, (24)	2, (3), 26, 27, 28, 29, 30, (31)
Febrero .....	2, 3, 4, 5, 6, (7)	9, 10, 11, 12, 13, (14)	16, 17, 18, 19, 20, (21)	23, 24, 25, 26, 27, (28)
Marzo .....	2, 3, 4, 5, 6, (7) 20, 30, 31	9, 10, 11, 12, 13, (14)	16, 17, 18, 20, (21)	23, 24, 25, 26, 27, (28)
Abril .....	1, 2, 3, (4), 6, 7, 8	13, 14, 15, 16, 17, (18)	6, 7, 8, 20, 21, 22, 23, 24, (25)	27, 28, 29, 30
Mayo .....	4, 5, 6, 7, 8, (9)	11, 12, 13, 14, (16)	18, 19, 20, 21, 22, (23)	25, 26, 27, 28, 29 (30)
Junio .....	2, 3, 4, 5, (6), 29, 30	8, 9, 10, 11, 12, (13)	1, 15, 16, 17, 18, 19, (20)	22, 23, 24, 25, 26, (27)
Julio .....	1, 2, 3, (4), 28, 29, 30, 31	6, 7, 8, 9, 10, (11)	13, 14, 15, 16, 17, (18), 27, 28, 29	20, 21, 22, 23, 24 (25)

Meses	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Agosto .....	(1)			
Septiembre .....	21, 22, 24, 25, (26)	2, 3, 4, (5), 28, 29, 30	7, 8, 9, 10, 11, (12), 23	14, 15, 16, 17, 18, (19)
Octubre .....	19, 20, 21, 23, (24)	1, 2, (3), 13, 26, 27, 28, 29, 30 (31)	14, 15, 16, (17), 22	5, 6, 7, 8, 9, (10) 13, 14, (17)
Noviembre .....	16, 17, 18, 19, 20, (21)	23, 24, 25, 26, 27, (28)	3, 4, 5, 6, (7), (28)	10, 11, 12, 13, (14), 30
Diciembre .....	14, 15, 16, 17, 18, (19)	21, 22, 23, (26), 28, 29, 30	1, 2, 3, 4, (5)	7, 9, 10, 11, (12), 28, 29, 30

Nota: Los grupos A y C libran los días 13 de octubre y 28, 29 y 30 de diciembre.  
Los grupos B y D libran los días 20 de marzo y 6, 7 y 8 de abril.

#### *Oficinas-Horario rígido*

##### Jornada laboral:

De lunes a sábado.

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

##### Horarios:

Mañanas o tardes y sábados (uno de cada dos):

Mañanas: De siete cuarenta y cinco a quince horas (hasta el 30 de junio).

Tardes: De catorce cuarenta y cinco a veintidós horas (hasta el 30 de junio).

Sábados: De siete cuarenta y cinco a catorce horas.

Mañanas: De siete treinta y cuatro a quince horas (desde el 1 de julio).

Tardes: De catorce treinta y cuatro a veintidós horas (desde el 1 de julio).

##### Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

##### Puentes:

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Octubre: 13.

Diciembre: 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, según necesidades del servicio, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes, excepto los días 24 y 31 de diciembre, que los disfrutarán todo el personal.

En los horarios de más de seis horas de trabajo tendrán que prolongar quince minutos la hora de salida oficial todas aquellas personas que deseen hacer una interrupción en la jornada de dieciocho a dieciocho quince horas de descanso. Se tendrá que solicitar por escrito al Jefe correspondiente y será de forma indefinida hasta la finalización de este calendario.

#### *Oficinas-Horario flexible*

##### Jornada laboral:

De lunes a viernes.

Horas anuales: Mil setecientas sesenta y siete.

##### Horarios:

###### a) De lunes a jueves:

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Comida: De trece treinta a quince treinta horas (flexible). Del 1 de enero al 12 de junio.

Salida: De diecisiete treinta a diecinueve horas (flexible).

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Comida: De trece treinta a quince treinta horas (flexible). Del 14 de septiembre al 31 de diciembre.

Salida: De diecisiete treinta y ocho a diecinueve cero ocho horas (flexible).

###### b) Viernes:

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible).

Salida: De catorce cincuenta a quince veinte horas (flexible). Del 1 de enero al 12 de junio.

Salida: De quince a quince treinta horas (flexible). Del 18 de septiembre al 31 de diciembre.

###### c) Jornada de verano:

Entrada: De ocho a ocho treinta horas (flexible). Del 15 de junio al 11 de septiembre.

Salida: De quince a quince treinta horas (flexible).

##### Días festivos:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 9 y 10.

Mayo: 1, 2 y 15.

Agosto: 15.

Octubre: 12.

Noviembre: 2 y 9.

Diciembre: 8 y 25.

##### Puentes:

Marzo: 20.

Abril: 6, 7 y 8.

Octubre: 13.

Diciembre: 24, 28, 29, 30 y 31.

Vacaciones: Treinta días naturales.

Nota: Los puentes se disfrutarán alternándose, según necesidades del servicio, el 50 por 100 del personal, de tal manera que todo el personal disfrute el 50 por 100 de los puentes, excepto los días 24 y 31 de diciembre, que los disfrutarán todo el personal.

En adelante, los criterios para elaborar este calendario serán:

Hora de entrada: Ocho horas, en cualquier supuesto.

Número de horas día, en jornada intensiva y viernes: Siete horas.

El ajuste para completar la jornada anual se realizará en el horario de lunes a jueves.

*Fábrica y oficinas con jornada continuada*

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	17	2 y 5	5	4	1, 6 y 22	136
Febrero .....	20		4	4		160
Marzo .....	19	18 y 20	4	5	19	151
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	144
Mayo .....	20		5	5	1	160
Junio .....	22		4	4		176
Julio .....	23		4	4		184
Agosto .....	1		4	5	15	8
Septiembre .....	22		4	4		176
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	160
Noviembre .....	21		4	5		168
Diciembre .....	18	7, 24 y 31	4	4	8 y 25	144
<b>Total .....</b>	<b>221</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

	Entrada	Salida	Horas efect/día
Horario lunes-viernes .....	06,45	15,00	8,00
Horario día 17 de marzo de 1998 .....	06,45	14,00	7,00
Horario turnos tarde .....	14,45	21,48	

Vacaciones: Desde el 1 al 30 de agosto de 1998.

Nota: Descanso bocadillo, de diez a diez quince horas.

*Vigilancia fábrica: Sr. Bonifacio Villalobos*

Meses	Lunes-viernes	Sábados	Puentes	Días/sábados	Domingos	Festivos	Horas mes
Enero .....	17	4	2, 3 y 5	10, 17, 24, 31	4	1, 6 y 22	139,33
Febrero .....	20	4		7, 14, 21, 28	4		161,08
Marzo .....	19	3	18, 20 y 21	7, 14 y 28	5	19	149,81
Abril .....	18	3	11	4, 18 y 25	4	9, 10, 13 y 20	142,56
Mayo .....	20	4	2	9, 16, 23, 30	5	1	161,08
Junio .....	22	4		6, 13, 20, 27	4		175,58
Julio .....	23	4		4, 11, 18, 25	4		182,83
Agosto .....	1		1		5	15	7,25
Septiembre .....	22	4		5, 12, 19, 26	4		175,58
Octubre .....	20	4	10	3, 17, 24, 31	4	9 y 12	161,08
Noviembre .....	21	4		7, 14, 21, 28	5		168,33
Diciembre .....	18	3	7, 24, 26 y 31	5, 12 y 19	4	8 y 25	142,56
<b>Total .....</b>	<b>221</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767,07</b>

	Entrada	Salida	Horas efect/día
Horario lunes-viernes .....	14,50	22,05	7,25
Horario sábados .....	06,45	11,01	4,02

Vacaciones: Desde el 1 al 30 de agosto de 1998.

*P.V. Grupo I.º**Sres. Simarro-Ortiz-Sanz-Sahuquillo-Luján-Ruiz-Varea-Requena*

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas mes
Enero (S.G.) .....	19		5	4	1, 6 y 22	205,75
Febrero .....	20		4	4		140
Marzo .....	19	18 y 20	4	5	19	133
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	126
Mayo (S.G.) .....	20		5	5	1	215
Junio .....	22		4	4		154

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas mes
Julio .....	0		4	4		0
Agosto .....	21		4	5	15	147
Septiembre (S.G.) .....	22		4	4		227,5
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	140
Noviembre .....	21		4	5		147
Diciembre .....	19	7 y 31	4	4	8 y 25	131,75
<b>Total .....</b>	<b>221</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Horas efect./día
Lunes-viernes (Ser. Guard.) .....	08,00	13,30	15,00	19,00	9,25
Sábados .....	08,00	14,15			6,00
Continuado .....	08,00	15,15			7,00
Día 23 de diciembre de 1998 .....	08,00	14,00			5,75

Vacaciones: Mes de julio.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

*P.V. Grupo 2.º*

Sres. Asensi-Vicente-Sanfélix-Real-Herrera-Esparcia-Palomares

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	17	2 y 5	5	4	1, 6 y 22	119
Febrero (S.G.) .....	20		4	4		205,4
Marzo .....	21		4	5	19	147
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	126
Mayo .....	20		5	5	1	140
Junio (S.G.) .....	22		4	4		223,54
Julio .....	23		4	4		161
Agosto .....	0		4	5	15	0
Septiembre .....	22		4	4		154
Octubre (S.G.) .....	20		5	4	9 y 12	211,4
Noviembre .....	21		4	5		147
Diciembre .....	19	7 y 24	4	4	8 y 25	132,66
<b>Total .....</b>	<b>223</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Horas efect./día
Lunes-viernes (Ser. Guard.) .....	08,00	13,19	15,00	19,00	9,07
Sábados .....	08,00	14,15			6,00
Día 23 de diciembre de 1998 .....	08,00	14,55			6,66
Continuado .....	08,00	15,15			7,00

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

*P.V. Grupo 3.º*

Sres.: Del Valle-Casares-Murillo-Mejías-Casani-Moriche-Herrero

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas mes
Enero .....	16	2, 5 y 23	5	4	1, 6 y 22	112
Febrero .....	20		4	4		140
Marzo (S.G.) .....	21		4	5	19	214,47
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	126

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas mes
Mayo .....	20		5	5	1	140
Junio .....	22		4	4		154
Julio (S.G.) .....	23		4	4		232,61
Agosto .....	0		4	5	15	0
Septiembre .....	22		4	4		154
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	140
Noviembre (S.G.) .....	21		4	5		214,47
Diciembre .....	20	24	4	4	8 y 25	139,45
<b>Total .....</b>	<b>223</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Horas efect./día
Lunes-viernes (Ser. Guard.) .....	08,00	13,19	15,00	19,00	9,07
Sábados .....	08,00	14,15			6,00
Día 23 de diciembre de 1998 .....	08,00	14,42			6,45
Continuado .....	08,00	15,15			7,00

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

*P. V. Grupo 4.º*

Sres García-Fabra-Solaz-Monedero-Pérez-Arthous

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	18	23	5	4	1, 6 y 22	126
Febrero .....	20		4	4		140
Marzo .....	19	18 y 20	4	5	19	133
Abril (S. G.) .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	192,3
Mayo .....	20		5	5	1	140
Junio .....	22		4	4		154
Julio .....	0		4	4		0
Agosto (S. G.) .....	21		4	5	15	220,35
Septiembre .....	22		4	4		154
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	140
Noviembre .....	21		4	5		147
Diciembre (S. G.) .....	21		4	4	8 y 25	220,35
<b>Total .....</b>	<b>222</b>	<b>3</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes-viernes (S. G.) .....	08:00	13:36	15:00	19:00	9:35
Sábados .....	08:00	14:15			6:00
Continuado .....	08:00	15:15			7:00

Vacaciones: Mes de julio.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

*Escaleras grupo 1.º*

Sres. Iranzo-Sancho

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	17	2 y 5	5	4	1, 6 y 22	136
Febrero .....	20		4	4		160
Marzo .....	21		4	5	19	168
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	143
Mayo .....	20		5	5	1	160
Junio .....	22		4	4		176

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Julio .....	0		4	4		0
Agosto .....	21		4	5	15	168
Septiembre .....	22		4	4		176
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	160
Noviembre .....	21		4	5		168
Diciembre .....	19	7 y 24	4	4	8 y 25	152
<b>Total .....</b>	<b>221</b>	<b>4</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes-viernes .....	06:00	14:15	8:00
Día: 20 de marzo de 1998 .....	07:00	14:15	7:00

Vacaciones: Mes de julio.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

*Escaleras grupo 2.º*

Sres. Matías-Benzal

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	17	2 y 23	5	4	1, 6 y 22	136
Febrero .....	20	—	4	4		160
Marzo .....	18	17, 18 y 20	4	5	19	143
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	144
Mayo .....	20		5	5	1	160
Junio .....	22		4	4		176
Julio .....	23		4	4		184
Agosto .....	0		4	5	15	0
Septiembre .....	22		4	4	—	176
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	160
Noviembre .....	21		4	5		168
Diciembre .....	20	31	4	4	8 y 25	160
<b>Total .....</b>	<b>221</b>	<b>6</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes-viernes .....	06:00	14:15	8:00
Día: 24 de diciembre de 1998 .....	06:00	13:15	7:00

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

*Centralita*

Sr. Pardo

Meses	Lunes-jueves	Viernes	Viernes tarde	Sábados	Festivos	Puentes	Horas/mes
Enero .....	14	16 y 30	9 y 23	10 y 24	1, 6 y 22	2	137,88
Febrero .....	16	13 y 27	6 y 20	7 y 21			151,24
Marzo .....	16	13 y 27	6 y 20	7 y 21	19	18	151,24
Abril .....	15	24	3 y 17	4 y 18	9, 10, 13 y 20		137,88
Mayo .....	16	8 y 22	15 y 29	2, 16 y 30	1		157,24
Junio .....	18	5 y 19	12 y 26	13 y 27			164,6
Julio .....	18/9,5		3, 10, 17, 24, 31	4, 11, 18, 25			242,5
Agosto .....	0				15		0
Septiembre .....	18	11 y 25	4 y 18	5 y 19			164,6
Octubre .....	16	23	2, 16 y 30	3, 17 y 31	9 y 12		160,06
Noviembre .....	17	6 y 20	13 y 27	14 y 28			157,92
Diciembre .....	16	4 y 18	11	12 y 26	8 y 25	7 y 24	141,84
<b>Total .....</b>	<b>162</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes-viernes .....	07:45	14:41			6:68
Viernes y ser. guar. ....	07:45	13:30	14:30	18:30	9:50
Sábados .....	07:45	14:00			6:00
Horario día 31 de diciembre de 1998 .....	07:45	14:47			6:78

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

Srta. Gimeno

Meses	Lunes-jueves	Viernes	Viernes tarde	Sábados	Festivos	Puentes	Horas/mes
Enero .....	13	9	2, 16 y 30	3, 17 y 31	1, 6 y 22	5 y 23	145,29
Febrero .....	16	6 y 20	13 y 27	14 y 28			158,92
Marzo .....	17	6	13 y 27	14 y 28	19	20	162,36
Abril .....	15	3 y 17	24	25	9, 10, 13 y 20	11	137,54
Mayo .....	16	15 y 29	8 y 22	9 y 23	1		158,92
Junio .....	18	12 y 26	5 y 19	6 y 20			174,3
Julio .....	0						0
Agosto .....	17		7, 14, 21 y 28	1, 8, 22 y 29	15		171
Septiembre .....	18	4 y 18	11 y 25	12 y 26			174,3
Octubre .....	16	2, 16 y 30	23	10 y 24	9 y 12		155,48
Noviembre .....	17	13 y 27	6 y 20	7 y 21			166,61
Diciembre .....	17	11	4 y 18	5 y 19	8 y 25	31	162,28
<b>Total .....</b>	<b>180</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes a jueves y viernes (S. G.) .....	09:33	13:30	14:30	18:30	7:69
Sábados .....	07:45	14:00			6:00
Viernes mañana .....	10:00	14:30			4:25
Horario día 30 de diciembre de 1998 .....	09:38 m.	13:30 m.	14:30	18:30	7:61
Horario agosto .....	07:45	15:00			7:61

Vacaciones: Mes de julio.

Nota: Incluidos en estos horarios quince minutos para almorzar.

P. V. tarde 1.º

Sr. Rodríguez

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	17	2 y 5	5	4	1, 6 y 22	131,75
Febrero .....	20		4	4		155
Marzo .....	19	18 y 20	4	5	19	147,25
Abril .....	18		4	4	9, 10, 13 y 20	139,5
Mayo .....	20		5	5	1	155
Junio .....	22		4	4		170,5
Julio .....	0		4	4		0
Agosto .....	21		4	5	15	162,75
Septiembre .....	22		4	4		170,5
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	155
Noviembre .....	21		4	5		162,75
Diciembre .....	20	31	4	4	8 y 25	150
<b>Total .....</b>	<b>220</b>	<b>5</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.700</b>

Horarios	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes-viernes .....	13:45	21:30	7:75
Día: 23 de diciembre de 1998 .....	18:45	21:30	2:75

Vacaciones: Mes de julio.

*P. V. tarde 2.º*

## Sr. Costa

Meses	Lunes-viernes	Puentes	Sábados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	18	23	5	4	1, 6 y 22	138,06
Febrero .....	20		4	4		153,4
Marzo .....	21		4	5	19	161,07
Abril .....	16	7 y 8	4	4	9, 10, 13 y 20	122,72
Mayo .....	20		5	5	1	153,4
Junio .....	22		4	4		168,74
Julio .....	23		4	4		176,41
Agosto .....	0		4	5	15	0
Septiembre .....	22		4	4		168,74
Octubre .....	20		5	4	9 y 12	153,4
Noviembre .....	21		4	5		161,07
Diciembre .....	19	7 y 24	4	4	8 y 25	142,99
<b>Total .....</b>	<b>222</b>	<b>5</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.700</b>

Horarios	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes-viernes .....	13:50	21:30	7:67
Día: 23 de diciembre de 1998 .....	16:34	21:30	4:93

Vacaciones: Mes de agosto.

*Empleados Delegación*

Meses	Lunes-jueves	Viernes/J. ver.	Puentes	Sabados	Domingos	Festivos	Horas/mes
Enero .....	13	3	2 y 23 (*)	5	4	1, 6 y 22	135,85
Febrero .....	16	4		4	4		169,2
Marzo .....	15	4	17 y 18 (*)	4	5	19	159,25
Abril .....	15	3		4	4	9, 10, 13 y 20	153,75
Mayo .....	16	4		5	5	1	169,2
Junio .....	8	14		4	4		162,6
Julio .....	0	23		4	4		149,5
Agosto .....	0			4	5	15	0
Septiembre .....	11	11		4	4		169,95
Octubre .....	16	4	—	5	4	9 y 12	169,2
Noviembre .....	17	4		4	5		178,15
Diciembre .....	15	3	7, 24 y 31	4	4	8 y 25	150,35
<b>Total .....</b>	<b>142</b>	<b>77</b>	<b>8</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>1.767</b>

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes a jueves .....	07:45	13:30	15:00	18:27	8:95
Viernes y jornada de verano .....	7:45	14:30			6:50
(*) Días 5 de enero de 1998 o 20 de marzo de 1998 .....	08:15	14:00			5:50
Día 23 de diciembre de 1998 .....	07:45	13:33			5:55

(\*) Puente optativo, a elegir, garantizando servicios mínimos.

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluido en los horarios quince minutos para almorzar.

Flexibilidad: Existen treinta minutos para las entradas, con tope mínimo de salida a las dieciocho horas.

Jornada de verano: Desde el 15 de junio al 10 de septiembre de 1998.

*Montaje*

Meses	Lunes-jueves	Vie./J. Ver.	Puentes	Sábados	Domingos	Festivo	Hor./mes
Enero .....	13	3	2, 5 y 23	5	4	1, 6 y 22	135
Febrero .....	16	4		4	4		168
Marzo .....	16	3	18 y 20	4	5	19	162

Meses	Lunes-jueves	Vie./J. Ver.	Puentes	Sábados	Domingos	Festivo	Hor./mes
Abril .....	15	3		4	4	9, 10, 13 y 20	153
Mayo .....	16	4		5	5	1	168
Junio .....	18	4		4	4		186
Julio .....		23		4	4		138
Agosto .....				4	5	15	
Septiembre .....	18	4		4	4		186
Octubre .....	16	4		5	4	9 y 12	168
Noviembre .....	17	4		4	5		177
Diciembre .....	12	3	7, 24, 28, 29, 30 y 31	4	4	8 y 25	126
Totales .....	157	59	11	51	52	14	1.767

Horarios	Entrada	Salida	Entrada	Salida	H. efec./día
Lunes a jueves .....	07:45	14:00	15:00	18:00	9:00
Viernes y jornada de verano .....	7:45	14:00			6:00

Vacaciones: Mes de agosto.

Nota: Incluido en los horarios quince minutos para almorzar.

Jornada de verano: Desde el 1 hasta el 31 de julio de 1998.

**25576** RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 1998, 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 prórroga del Convenio Colectivo de la Delegación de la empresa «ESK, Sociedad Anónima», en la provincia de Huelva, así como de ampliación de su ámbito territorial.

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo de la Delegación de la empresa «ESK, Sociedad Anónima», en la provincia de Huelva (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de septiembre de 1997), así como de ampliación de su ámbito territorial (código de Convenio número 9011002), que fue suscrito con fecha 22 de julio de 1998 por la Comisión Paritaria del Convenio, en la que están integrados los representantes de la empresa y el Delegado de Personal 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 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, 14 de octubre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACTA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO LABORAL  
PARA 1998-99 DE LA BASE DE HUELVA, DE LA MERCANTIL  
«ESK, SOCIEDAD ANÓNIMA»**

En Palos de la Frontera (Huelva), siendo las nueve treinta horas del día 22 de julio de 1998.

Reunidas en el centro de trabajo de la mercantil «ESK, Sociedad Anónima», las personas relacionadas con el fin de proceder a levantar el acta de la reunión de la Comisión Paritaria en cuanto al orden del día que se señala como punto único sobre el Convenio Colectivo de la base de Huelva y sus zonas de influencia.

Asistentes:

Por la empresa: Don R. Blasco Castañer y don Nicolás García Ruiz.  
Asesor: Don José Caballero Savall.

Por los trabajadores y en representación de los centros de trabajo afectados por el vigente Convenio Colectivo: El Delegado de Personal: Por CC.OO., don Diego López Martín.

Orden del día:

Punto único.—Extensión de la aplicación del Convenio Colectivo de la Delegación de la empresa «ESK, Sociedad Anónima», de la base de Huelva (código de Convenio número 9011002) a los centros de trabajo de Peligros (Granada) y Puertollano (Ciudad Real).

Las partes negociadoras acuerdan que, en cumplimiento del artículo 2 del Convenio Colectivo de la Delegación de la empresa «ESK, Sociedad Anónima», de la base de Huelva (código de Convenio número 9011002), en cuanto al ámbito personal que de conformidad con el mencionado artículo 2 del referido Convenio en cuanto a que su aplicación es enunciativa y no limitativa, tras las deliberaciones oportunas, y ante las explicaciones de los representantes de la empresa en cuanto a la planificación interna y para el buen funcionamiento de la empresa y mejor organización y desarrollo de los trabajadores a realizar y que por motivos de administración corresponde a esta base, se ha llegado al acuerdo de ampliar el ámbito personal, además de a los centros de trabajo ya existentes a los de Peligros (Granada), factoría Repsol Butano, y Puertollano (Ciudad Real), también factoría Repsol Butano.

Por ello y desde esta fecha, todos y cada uno de los trabajadores, que se contraten o puedan contratar en los centros de trabajo mencionados anteriormente, verán reguladas a todos sus efectos sus relaciones laborales con la empresa compareciente por el antedicho y motivo de esta acta Convenio Colectivo de la Delegación de la empresa «ESK, Sociedad Anónima», de la base de Huelva (código de Convenio número 9011002), por lo que se declara vigente íntegramente el texto Convenio laboral para 1997-98 de la base de Huelva de la mercantil «ESK, Sociedad Anónima» y para el período 1 de julio de 1998 a 30 de junio de 1999, a los dos centros de trabajo anteriormente mencionados.

No habiendo más asuntos que tratar y tras la lectura y aprobación definitiva de la presente acta, por las partes negociadoras se da por concluida la negociación, levantándose la sesión a las once horas y firmando todos los comparecientes en prueba de su más completa conformidad, facultando a don Nicolás García Ruiz, Delegado de la empresa en la base de Huelva, para la presentación ante la autoridad laboral, Dirección Provincial de Trabajo de Huelva, para su remisión dado el ámbito geográfico del mismo a la Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajos y Asuntos Sociales, Secretaría General de Empleo, de Madrid, a efectos de registro y publicación del presente.