

16) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

17) Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de la Formación Profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

#### Artículo 5. *Tramitación de los planes de formación.*

1. Planes de formación de empresa: Las empresas que deseen financiar su plan de formación profesional continua deberán:

A) Establecer un período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria sectorial.

B) Someter el plan de información de la representación legal de los trabajadores a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior, si las hubiere.

Acciones formativas: Denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince días a partir de la recepción de la documentación, transcurrido los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias, transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria sectorial que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

C) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Mixta estatal quien debe aprobar su financiación.

D) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá reemitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria sectorial en los términos que ésta pueda establecer.

2. Planes de formación agrupados.

A) Los planes agrupados habrán de presentarse, a través de cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Acuerdo en el modelo que se acuerde, para su aprobación a la Comisión Paritaria sectorial.

B) La Comisión Paritaria sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Mixta estatal de formación continua, para su financiación.

C) Asimismo, de las acciones formativas, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores en la forma establecida en el artículo 16.b) del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

3. Planes de formación sectoriales: A los efectos de su tramitación los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

#### Artículo 6. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

b) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

c) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

d) Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

e) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

#### Artículo 7. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en este Acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo II, del título III del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996.

Las empresas se obligan a informar a la Comisión Paritaria sectorial de formación de cuantos permisos individuales concierten con sus trabajadores, con periodicidad anual, a los meros efectos estadísticos.

#### Disposición final.

Se autoriza a la Comisión Paritaria sectorial de formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la Formación Profesional en el Sector.

### ANEXO II

#### Adhesión al Acuerdo Nacional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el 4.2 del Reglamento que lo desarrolla, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» del día 8 de febrero de 1996 y, en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes han acordado adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional que representan.

### ANEXO III

#### Acuerdo sobre Seguridad y Salud Laboral

Se constituirá un foro de trabajo para el estudio y formación, en materia de seguridad y salud laboral, en el Sector Cemento.

Servirá de punto de encuentro para tratar, bajo el punto de vista técnico, la prevención de los riesgos laborales y la salud laboral.

Estará constituida por representantes de:

Centrales Sindicales firmantes.

OFICEMEN.

Profesionales de reconocida solvencia en la materia, elegidos por mutuo acuerdo por ambas partes.

**28680** RESOLUCIÓN de 17 de noviembre 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 «Valeo Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005302), que fue suscrito con fecha 1 de octubre de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 Decre-

to 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 17 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE «VALEO DISTRIBUCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo viene concertado por la empresa «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», representada en las negociaciones por don Ignacio Pausa Rodríguez, don Francisco de Miguel Feito y don Anthony Jenkins, y por los trabajadores de los distintos centros de trabajo de la empresa, representados por los miembros de los Comités don Jaime Álvarez Moreno, don Enrique Carcelén Zorrilla, don Luis Manuel Cuevas Triviño, doña María José de Castro González, don Pedro Delgado Blanco, don Diego Gálvez López, don Jesús Jáñez Juan, don José Rojo Santamaría y don Jesús Velázquez González.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos por «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, así como en los que puedan establecerse durante su vigencia.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todo el personal que durante su vigencia pertenezca a la plantilla de «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», con exclusión de algunos conceptos específicos del capítulo IV, referidos a conceptos retributivos, que no serán de aplicación a los diversos niveles de estructura jerárquica incluidos en la gestión de cuadros.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

3.1 Duración: El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de un año, por lo que extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1998, con independencia del momento de su firma y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.2 Denuncia: La denuncia del Convenio deberá efectuarse mediante comunicación escrita que la parte que la efectúa dirigirá a la otra parte firmante del mismo, enviando una copia de dicha comunicación a la Dirección General de Trabajo.

3.3 Prórroga: De no efectuarse denuncia del Convenio por ninguna de las partes con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de finalización de su vigencia, el Convenio, se entenderá prorrogado de año en año.

Igualmente, se entenderá prorrogado en su contenido normativo durante el período de tiempo que media entre la fecha de finalización de su vigencia y la de entrada en vigor del Convenio que lo sustituya. No así en cuanto a sus aspectos retributivos, que serán retroactivos al día siguiente al de finalización del Convenio.

##### Artículo 4. *Compensación y absorción.*

4.1 Compensación: Las condiciones establecidas en el presente Convenio serán compensables hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias viniese abonando «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el motivo, la denominación y forma de las mismas.

4.2 Absorción: Las condiciones resultantes de este Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que en el futuro puedan establecerse por disposición legal o convencional y, en consecuencia, estas últimas únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total de este Convenio, en cómputo anual y el de los complementos que «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», pudieran conceder hasta la entrada en vigor de dichas disposiciones legales o convencionales.

##### Artículo 5. *Comisión Mixta.*

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio Colectivo, que estará integrada por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial.

Dicha Comisión, además de las funciones de conocimiento, vigilancia, control e interpretación del Convenio Colectivo ante cualquier discrepancia que surja entre las partes, y de las funciones que legalmente tiene atribuidas, tendrá competencia para el otorgamiento de los préstamos o disposiciones de los fondos pactados en este Convenio Colectivo, bastando para el ejercicio de la competencia dicha con la firma de dos personas por cada una de las representaciones.

### CAPÍTULO II

#### Principios de la relación laboral

##### Artículo 6. *Calidad total.*

Los trabajadores y la Dirección, convencidos de que la calidad total es la fuente determinante del desarrollo y progreso de la empresa y garantía para su perennidad, se comprometen a la puesta en común de sus competencias al servicio de una mejor comprensión y satisfacción de las necesidades de los clientes.

##### Artículo 7. *Rigor profesional.*

El personal colaborará activamente con la Dirección para lograr un alto nivel de eficacia y productividad, actuando profesionalmente con rigor y determinación en el desarrollo de su trabajo, comprometiéndose a salvaguardar los intereses de la empresa y adoptar las medidas establecidas por ésta para la protección de los bienes que les sean confiados, informando a sus superiores de cuantas deficiencias pudieran encontrar en los productos, materiales, equipos o útiles a fin de que los mismos puedan ser prevenidos o subsanados de manera inmediata por la Dirección.

##### Artículo 8. *Relaciones de cooperación y respeto mutuos.*

El personal de la empresa está especialmente obligado a mantener entre sí, así como con los clientes y proveedores, relaciones profesionales de cooperación, siendo la cortesía, máximo respeto, consideración y trabajo en equipo las condiciones exigibles.

##### Artículo 9. *Mejora continua.*

Con el fin de lograr una mejora permanente de la competitividad de la empresa, los trabajadores y la Dirección consideran prioritario la aplicación y cumplimiento estricto de los «5 ejes Valeo» y del «Sistema de Producción Valeo» (SPV).

Igualmente, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de que el progreso y la productividad provienen esencialmente de los medios, el conocimiento y la voluntad de las personas que forman parte de la empresa, se comprometen:

a) Los trabajadores, a contribuir activamente a la mejora continua de los procesos y sistemas de trabajo, mediante la aportación de iniciativas o sugerencias de progreso («Valeurekas»), y su participación en los Grupos de Resolución de Problemas (GRP).

b) La empresa, a facilitar dicha contribución de los trabajadores, proporcionando a éstos la formación y medios necesarios para que la misma pueda llevarse a término, y adoptando cuantas soluciones y sugerencias propuestas sean viables.

## CAPÍTULO III

**Organización del trabajo**Artículo 10. *Norma general.*

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y comunicándolo al Comité de Empresa de su aplicación.

Artículo 11. *Formación.*

11.1 Propósito: La introducción de nuevas tecnologías, métodos y sistemas de organización de trabajo, criterios para la provisión de empleo y promoción y progresión profesional, la ordenación y asignación funcional, así como la mejora permanente de la calidad para lograr un mejor cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes, determinan que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para:

Lograr un nivel formativo y una capacidad profesional más elevados de todo el personal.

Incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar profesionalmente.

11.2 Plan de formación: Se elaborará anualmente un plan de formación, cuya finalidad estará orientada hacia los siguientes aspectos:

Elevación del nivel formativo de los trabajadores.

Mejora de la competencia profesional, cuando se observen de manera objetiva deficiencias en relación al desempeño de las funciones.

Adecuación a nuevos cometidos y/o adaptación a nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

Capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias.

Incremento del nivel de polivalencia y policompetencia.

Perfeccionamiento profesional.

Reciclaje para ocupar un empleo diferente.

El plan de formación se elaborará sobre la base de un presupuesto asignado semestralmente, que se comunicará al Comité de Empresa, de acuerdo con la situación económica de la empresa.

Artículo 12. *Promoción interna.*

Cuando se produzcan vacantes o nuevos puestos de trabajo, se informará al Comité del perfil del puesto, publicándose en el tablón de anuncios la vacante a cubrir, pudiéndose presentar todos los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas, independientemente del centro de trabajo al cual pertenezcan.

Artículo 13. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se realizarán 1.754 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 14. *Calendario y horarios.*

14.1 Calendario: Los calendarios de trabajo para el año 1998 serán los que figuran en el anexo 2 del Convenio Colectivo.

14.2 Horarios de trabajo:

Almacén: Con carácter general, se establece un sistema de dos turnos rotativos de mañana y tarde, con los siguientes horarios:

Turno	Entrada	Salida
Mañana .....	7 h	15 h 15'
Tarde .....	15 h	23 h 15'

La adscripción a tales turnos lo será con carácter rotativo, sin que las tolerancias que pudieran haber existido hasta la fecha de la firma del presente Convenio puedan tener la consideración de derechos adquiridos.

En ambos turnos se establece un descanso de quince minutos para el bocadillo.

Oficinas centrales:

A) Período de jornada partida: De lunes a viernes, de ocho a trece treinta horas y de catorce treinta a diecisiete treinta horas.

B) Período de jornada continua: De lunes a viernes, de ocho a catorce cuarenta y cinco horas, con quince minutos de descanso para el bocadillo.

Resto Delegaciones: Se regirán por el calendario realizado por los Jefes de Delegación, de acuerdo con el Departamento de Recursos Humanos.

Otros horarios: Con independencia de los horarios anteriores que se establecen con carácter general en el presente artículo, la empresa podrá crear otros horarios en función de sus necesidades organizativas o productivas, a los que se incorporarán los trabajadores mediante adscripciones voluntarias o contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general.

Artículo 15. *Modulación horaria.*

Con el objeto de adecuar la actividad productiva a las demandas de los clientes y cumplir con la programación de los pedidos, se establece que la jornada anual pactada en el presente Convenio podrá distribuirse de forma irregular en función de las necesidades organizativas y productivas, con un máximo de catorce horas/hombre/mes, procediéndose a prolongaciones de jornada hasta el máximo de diez horas diarias, sin que ello suponga en ningún caso la consideración de horas extraordinarias, siempre que el exceso de jornada se compense a lo largo del trimestre siguiente mediante la elección de una de las siguientes opciones:

a) Con una disminución de jornada en número de horas equivalente (catorce horas).

b) Día libre por cada siete horas de prolongación acumulada sobre la jornada normal de ocho horas.

Ambas opciones se disfrutarán en períodos de baja actividad y con acuerdo de la Dirección del Almacén.

Los días de jornada prolongada se pagarán vales de comida.

Durante el presente Convenio, la modulación horaria tendrá carácter voluntario.

La jornada de ocho horas realizada en sábado tendrá como compensación dos días de libre disposición.

Retén: Se considerará retén todo equipo designado por el Jefe de Almacén que, por razones organizativas y de producción, tenga que trabajar en puentes o jornadas especiales. Cuando dichas jornadas sean de ocho horas se compensarán con dos días de libre disposición.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

16.1 Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Por ello, se analizará la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de horas extraordinarias.

Se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en el porcentaje indicado al final de este artículo, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

16.2 Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras necesidades propias de la actividad de la empresa: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones.

16.3 La base para el cálculo de su valor será:

$$\frac{\text{Anual} \\ (\text{SB} + \text{VPT} + \text{A})}{\text{Horas anuales efectivas de trabajo}}$$

El porcentaje a aplicar sobre dicha base será el 75 por 100.

#### Artículo 17. *Licencias retribuidas.*

Sin pérdida de retribución se concederá licencia al personal para faltar al trabajo, previo aviso y justificación documental, por causas y el tiempo que a continuación se detalla:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, hermanos o cónyuge.

Cuando por motivos de los apartados, anteriormente citados, se ha de realizar desplazamientos de larga distancia, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días laborables en caso de alumbramiento de la esposa.

d) Un día laborable en caso de matrimonio de hijos o hermanos, siempre que dicho acto se celebre en día laborable o fuera de la provincia de residencia habitual.

e) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio habitual del trabajador.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

Los familiares citados en este artículo serán tanto los consanguíneos como los afines, hasta segundo grado de ambos.

g) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de estudios reconocidos por el Ministerio de Educación.

Podrán concederse permisos por motivos particulares, siempre y cuando lo autorice el superior inmediato y el Director de la función, los cuales, a su vez, acordarán con el interesado el momento de su recuperación, que deberá fijarse en un plazo máximo de treinta días.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales para el personal que haya trabajado la totalidad del año; el resto del personal que no haya trabajado la totalidad del año disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, que se disfrutará con carácter preferente durante los meses de julio a septiembre, retribuidos a salario base más valoración puesto de trabajo y más antigüedad, y previo acuerdo con la Dirección en otros periodos del año. En este caso, la duración de vacaciones no podrá ser inferior a siete días ni superior a quince días naturales. El personal obrero percibirá, además, el promedio de la prima obtenida en el trimestre anterior. Igualmente, se establecerá un período de vacaciones en Navidad y Semana Santa que se disfrutará según turnos que se establecen en el anexo 2 del presente Convenio. La adscripción a tales turnos se efectuará por la empresa, según las necesidades de cada Departamento. La Dirección de la empresa comunicará, con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de estos periodos, publicando igualmente una lista en el tablón de anuncios para información del resto del personal.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones salariales

#### Artículo 19. *Retribuciones.*

19.1 Significado de la remuneración: Cada vez que en el texto del presente Convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o en el futuro las retribuciones del personal serán satisfechas por quien corresponda, conforme a la Ley.

19.2 Estructura salarial: Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de «Valeo Distribución, Sociedad Anónima», son los siguientes:

1. Salario base y salario Convenio.
2. Complementos salariales:

2.1 Personales:

Antigüedad.

2.2 De puesto de trabajo:

Valoración puesto de trabajo.

2.3 De cantidad o calidad de trabajo:

- a) Plus de asistencia.
- b) Incentivo ventas.
- c) Incentivo posventa.
- d) Incentivo prima SPV.

2.4 Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

#### Artículo 20. *Salario base y salario Convenio.*

20.1 Salario base: Para el año 1998 será, para cada categoría profesional, el que se establece en el anexo 1, en el que se incluye el incremento pactado en el presente Convenio, que supone un 2,3 por 100.

20.2 Salario Convenio: Estará integrado por el salario base más un complemento de valoración puesto de trabajo.

#### Artículo 21. *Complementos salariales.*

21.1 Personales:

21.1.1 Antigüedad: Por cuatrienios sucesivos de servicio se devengarán los importes correspondientes según las siguientes categorías laborales:

Categoría	Cuantías/mes año 1998 — Pesetas
Ingenieros y Licenciados .....	8.092
Peritos .....	6.852
Jefe de Ventas .....	7.777
Jefe primera administrativo .....	7.159
Jefe segunda administrativo/Jefe de Sección .....	6.031
Jefe de Sucursal .....	6.884
Oficial primera administrativo .....	5.608
Programador/Oficial primera .....	5.587
Oficial segunda administrativo .....	4.757
Operador ordenador .....	4.757
Auxiliar administrativo .....	4.510
Viajante .....	4.801
Oficial primera posventa .....	5.299
Jefe de Taller .....	6.030
Capataz .....	4.987
Almacenero .....	4.677
Oficial primera .....	154,11 día
Oficial segunda .....	154,11 día
Mozo .....	154,11 día
Especialista .....	154,11 día

El cuatrienio será aplicable desde el momento en que se cumpla.

21.1.2 De puesto de trabajo:

21.2.a) Valoración de puesto de trabajo: Para cada categoría profesional se establece un complemento de valoración de puesto de trabajo, según estimación de sus mandos respectivos y siempre que sea posible, atendiendo a criterios objetivos de valoración, que se incrementa en un 2,3 por 100 desde el 1 de enero de 1998. Asimismo, se establece un mínimo de 1.238 pesetas/día para los operarios categoría Mozo Especialista con contrato indefinido, y 220 pesetas/día para la categoría Auxiliar de operario, de nueva creación.

21.3 De cantidad o calidad de trabajo:

21.3.a) Prima de formación: Para el personal obrero fijo y eventual con contrato de larga duración se establece una prima por formación en el puesto de trabajo al personal con contrato de acumulación de tareas, denominada prima de formación, y de cuantía de 4.000 pesetas/mes.

21.3.b) Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia, condicionado a unos límites de horas de ausencia respecto a las horas teóricas de presencia de cada período de liquidación de nómina (del 1 al 30 de cada mes). Los valores de este plus son los siguientes:

- Hasta el 2 por 100 de absentismo: 4.504 pesetas.
- Hasta el 2,5 por 100 de absentismo: 3.376 pesetas.
- Hasta el 3 por 100 de absentismo: 2.428 pesetas.
- Hasta el 4 por 100 de absentismo: 1.712 pesetas.
- Más del 4 por 100 de absentismo: 0 pesetas.

Se computarán como asistencia las licencias retribuidas especificadas en el artículo 17 del Convenio Colectivo, con la excepción de la letra g) y, en este último caso, excluyendo las visitas a médicos especialistas de la Seguridad Social.

#### Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

La hora de nocturnidad (a partir de las veintidós horas) se pagará incrementando un 22,3 por 100 el coste hora sobre salario base + valoración puesto trabajo.

#### Artículo 23. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a un anticipo equivalente a lo devengado en el momento de solicitarlo, a descontar en la siguiente liquidación mensual de salarios.

### CAPÍTULO V

#### Beneficios sociales

#### Artículo 24. *Plus de transporte.*

El personal de Valeo Distribución España que actualmente tenga reconocido este plus lo continuará disfrutando, a razón de 670 pesetas por día efectivamente trabajado.

#### Artículo 25. *Préstamos personales.*

Se establece que durante la vigencia de este Convenio los préstamos personales quedan fijados en las siguientes cuantías:

- a) La cantidad máxima por persona que podrá ser solicitada queda fijada a 400.000 pesetas, estableciendo un máximo de dos mensualidades netas, y a devolver en el año civil, sin interés alguno.
- b) El fondo que se establece para estos préstamos queda fijado en la cantidad de 4.200.000 pesetas, constituyéndose de esta cantidad una reserva de 600.000 pesetas, que se utilizará para préstamos de urgencia, que deberán ser justificados a satisfacción de la Comisión Mixta.
- c) Para la concesión de estos préstamos se deberá tener como mínimo un año de antigüedad, y será necesaria la firma de dos miembros, uno de la Comisión Mixta por la parte social, y otro por la parte empresarial.
- d) Desde la finalización de un préstamo hasta la petición de otro deberá transcurrir un mínimo de seis meses.

#### Artículo 26. *Ayuda de estudios.*

La Dirección de la empresa fomentará la formación profesional de su personal, y en este sentido consignará en su presupuesto anual un fondo de 630.000 pesetas para ayuda de estudios.

Tal fondo será aplicable a:

- a) Estudios superiores e idiomas, siempre que los mismos estén relacionados con la tarea que el trabajador tenga asignada o faciliten la posible promoción dentro de los puestos de la empresa.
- b) COU, BUP, EGB y Formación Profesional.

La cuantía de la ayuda será del 100 por 100 de la matrícula y mensualidades de los estudios, con un máximo de 70.000 pesetas por trabajador, debiendo acreditarse el gasto efectuado.

Será requisito indispensable para tener derecho a la ayuda por estudios que acredite, mediante certificación fehaciente, la eficiencia de los mismos al término del curso en que se encontraba matriculado.

#### Artículo 27. *Seguro de vida.*

Durante la vigencia de este Convenio se establece una póliza colectiva de seguro de vida, con indemnizaciones de 3.000.000 de pesetas en caso de muerte natural, 6.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente y 8.000.000 de pesetas en caso de muerte por accidente de circulación.

La Dirección de Recursos Humanos asumirá la gestión de las indemnizaciones correspondientes, en caso de siniestro.

#### Artículo 28. *Subvención para comida.*

La subvención para comida se regulará entre la parte social y la parte empresarial, por cada día laborable trabajado en jornada partida.

Se establece una subvención de 1.100 pesetas por día laborable trabajado en régimen de jornada partida, excepto cuando se devengue dietas de comida.

Para todo el personal afecto al Centro de Distribución de Getafe, el sistema de abono será por medio de vales.

#### Artículo 29. *Ayuda escolar y guarderías.*

En concepto de ayuda para colegios y guarderías, la empresa aportará la cantidad de 16.703 pesetas por hijo menor de dieciocho años cumplidos en el período de vigencia de este Convenio, previa justificación. Esta ayuda se incluirá en la nómina de septiembre.

#### Artículo 30. *Ayuda a minusválidos.*

Los trabajadores beneficiarios de prestaciones especiales del INSS con esta calificación percibirán una prestación complementaria de 20.460 pesetas.

#### Artículo 31. *Obsequio de Navidad.*

La empresa concederá un obsequio de Navidad equivalente a 7.366 pesetas.

### CAPÍTULO VI

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 32. *Asistencia médica.*

La empresa gestionará que a todo el personal le sea efectuado un reconocimiento médico obligatorio, al menos, una vez al año. Asimismo, toda persona que no desee realizar dicho reconocimiento médico deberá notificarlo por escrito, conforme al modelo establecido por la Dirección de Recursos Humanos.

### CAPÍTULO VII

#### Reglamento de régimen interno

#### Artículo 33. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### Artículo 34. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por el trabajador de los deberes de cualquier índole para con la empresa o con sus compañeros, o transgresión de las disposiciones legales en vigor, y en especial de lo dispuesto por el presente Convenio y en la Reglamentación sobre Seguridad Social e Higiene en el Trabajo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

#### Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida al trabajo superior a quince minutos. El retraso superior a cinco minutos e inferior

a quince, se considerará falta cuando se produzca tres veces en un período mensual o el retraso inferior a cinco minutos cuando se produzca seis veces en un mes o con habitualidad.

Si de estos retrasos se derivan, por la función especial del trabajador, perjuicios para el trabajo encomendado, la falta se calificará de grave.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Ausencia injustificada del puesto de trabajo.

4. No atender al público y a los compañeros de trabajo con la corrección, diligencia, uniformidad y aseo debidos.

5. Las discusiones con compañeros de trabajo aunque no se produzcan en presencia del público.

6. La falta de asistencia injustificada a los cursos de formación organizados por la empresa.

7. Descuidos en la conservación del material, ropa de trabajo, limpieza orden e higiene de los locales, etc., sin consecuencias perjudiciales.

8. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten a la Seguridad Social, Hacienda, etc., así como el cambio de domicilio. La falsedad en estos datos se considerará falta grave.

9. Realizar actividades durante la jornada de trabajo que puedan provocar molestias a los compañeros o impida prestar la debida atención al trabajo.

10. La permuta de turno, puesto de trabajo o Sección sin autorización, si no se produce perjuicio para la empresa.

11. La inexactitud o incumplimiento de plazos en los datos, partes o informes que hayan de facilitarse, sin que se deriven perjuicios para la empresa.

12. No avisar al mando inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

13. Usar el nombre de la empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección.

14. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.

15. Aparcar el vehículo fuera de las zonas asignadas o hacerlo incorrectamente con carácter habitual.

16. No someterse a las vacunaciones y/o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el servicio médico de empresa.

17. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

#### Artículo 36. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días naturales sin causa que lo justifique; si, como consecuencia de dicha ausencia, se causara grave perjuicio a la empresa, sería considerada como falta muy grave.

2. No notificar la razón de la ausencia al trabajo dentro de las setenta y dos horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. No hacer cursar a la empresa, en el plazo legal de cinco días, el parte de baja por incapacidad laboral transitoria o los partes de confirmación en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la fecha de dichos documentos.

4. El incumplimiento de las funciones encomendadas con perjuicio para el trabajo.

5. La embriaguez o el uso de drogas cuando no sea de manera habitual.

6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7. El quebrantamiento del secreto profesional.

8. Los daños o deterioros en las mercaderías o pertenencias de la empresa, cuando se produzcan por negligencia.

9. Discusiones, alborotos, riñas o juegos dentro del centro de trabajo, incluso fuera de las horas de trabajo, que produzcan notorio escándalo.

10. La desobediencia a los mandos en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, sería considerada como falta muy grave.

11. No prestar la atención debida al trabajo encomendado, así como la negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.

12. Las bromas malintencionadas que menoscaben la dignidad personal, así como ofender o amenazar a un compañero, subordinado o mando, empleando palabras procaces o malsonantes.

13. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio la no utilización de las prendas o medios de seguridad de carácter obligatorio.

14. Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o hacer uso de máquinas, herramientas y material de la empresa, aun fuera de las horas de trabajo.

15. Ausentarse del puesto de trabajo o abandonar el centro de trabajo sin autorización, si como consecuencia de ello se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

16. Pasar lista recogiendo firmas cualquiera que sea su objeto, o realizar colectas o encuestas sin autorización previa, dentro del recinto del centro de trabajo y aun fuera de la jornada de trabajo, salvo en tiempo de bocadillo y en los lugares destinados para ello.

17. Aconsejar o incitar a los compañeros a que incumplan sus deberes. De producirse alteración del orden o conseguir sus objetivos, sería considerada falta muy grave.

18. Escribir letreros en las paredes del centro de trabajo, sean oficinas, retretes, etc., groseros u ofensivos.

19. Encubrir al autor/es de faltas consideradas graves o muy graves.

20. Cambiar arbitrariamente el turno u horario de trabajo, que produzca perjuicio para la empresa.

21. El incumplimiento de las normas contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La reiteración en la comisión de estas faltas dará lugar automáticamente a su consideración como muy graves, sin perjuicio de lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de treinta días naturales, o durante tres días aislados anteriores o siguientes a festivos en el mismo período. No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste es absuelto, posteriormente, de los cargos que le hubieren imputado.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar donde se haya desplazado por cuenta de la misma.

4. Los delitos de robo, estafa, malversación o cualquier otra clase de delito común, cometidos fuera de la empresa, que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad, así como pretender que un accidente no laboral, sea cualificado como laboral o «in-itinere».

6. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en horas de trabajo o introducir bebidas alcohólicas en el puesto de trabajo sin la debida autorización.

7. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva o sigilo obligado, que hayan sido expresamente calificados como tales.

8. Realizar actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, actos de espionaje, sabotaje u otros que afecten a la empresa, aunque no sean constitutivos de delito.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a mandos, compañeros, subordinados o a sus familiares, así como las amenazas o coacciones en forma individual o colectiva.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso, o dormirse en horas de trabajo.

12. La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. Las frecuentes e injustificadas riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

15. La negativa a comparecer ante el Instructor de cualquier expediente disciplinario cuya apertura haya sido acordada por la Dirección.

16. Tomar, usar productos o artículos del centro de trabajo o que se custodian en sus almacenes, aunque estén deteriorados, caducados o de cualquier forma no sean aptos para su venta o comercialización.

17. Ocultar o falsear datos de trascendencia laboral, fiscal u otros que deban ser facilitados a la empresa dando lugar a percepciones improcedentes.

18. Las agresiones y ofensas verbales o físicas de carácter sexual, sin distinción de sexo.

19. Las faltas consideradas como graves, de mediar mala fe manifiesta u otros agravantes.

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

21. Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

#### Artículo 38. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha de los hechos que la motivaron.

La Dirección dará cuenta simultáneamente al interesado y al Comité de Empresa de toda sanción por falta muy grave que imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta tres meses después de la fecha de imposición.

#### Artículo 39. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

##### b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

##### c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de veintidós a sesenta días.  
Despido.

#### Artículo 40. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO VIII

#### Derechos sindicales

#### Artículo 41. Asambleas.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a seis horas anuales para la celebración de asambleas. Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y comunicadas con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la compañía, indicando en la comunicación el orden del día.

### CAPÍTULO IX

#### Legislación supletoria

#### Artículo 42.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en las normas de general aplicación, sin que en ningún caso resulten aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial o local, aunque los mismos dispongan su aplicación genérica.

### ANEXO 1

Los salarios base mínimos para las diferentes categorías profesionales en función de las 1.754 horas efectivas de trabajo, correspondientes a 1998, serán las siguientes:

Categorías profesionales	Mes o día — Pesetas
Jefe primera administrativo .....	154.620
Jefe segunda administrativo .....	131.488
Programador .....	122.833
Oficial primera administrativo .....	122.832
Oficial primera posventa .....	116.460
Capataz .....	110.117
Viajante .....	105.383
Oficial segunda administrativo .....	106.352
Operador ordenador .....	105.383
Almacenero .....	104.922
Auxiliar administrativo .....	100.301
Oficial primera .....	3.456
Oficial segunda .....	3.456
Mozo especialista .....	3.456
Mozo .....	3.309
Auxiliar de Operario .....	3.309

CALENDARIO LABORAL AÑO 1.998 (Oficinas)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SEPTIEMBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
						6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

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

	1998						total
	d lab	com d lab	jornadas	sab/dom	fiestas of	vac	
Enero	19		1		9	2	0 31
Febrero	20				8	0	0 28
Marzo	20		1		9	1	0 31
Abril	19				8	2	1 30
Mayo	19			10	3	0	0 31
Junio	10		12		8	0	0 30
Julio	0		23		8	0	0 31
Agosto	0		0		0	1	31 31
Septiembre	16		6		8	0	0 30
Octubre	19		2		9	1	0 31
Noviembre	18		2		9	2	0 30
Diciembre	15		1		8	2	5 31
total días	175		41		84	14	37 365
min día	510		390		días apertura centro		246
minutos total	89250		15990		días laborables		220
días Oct. y Nov	4				días efectivos		217
Minutos Oct y Nov	1520				DIAS (sobrantes)		2,98
horas	1779,33						
horas sobran	25,33						
total horas	1779,33						

HORAS SOLICITADAS 1770 MENOS 16 = 1754

8h 30 min jornada partida

6h 30 min jornada continuada

Horario jornada partida de 8,00 h. a 17,30 h., comida 1 h. min. (8,30)

Horario jornada continua de 8,00 h a 14,45 h. (6,30)

Viernes de Octubre y Noviembre de 8:00 h a 14,35 h. (6,20)

El tiempo empleado en comer que sobrepase a una hora

debera recuperarse en su totalidad en el transcurso del mes.

Los días (3) de libre disposición deberan disfrutarse antes del

1 de Diciembre de 1998

- 14 - EL PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO DESDE EL 1 DE ENERO\* TENDRA DERECHO A DISFRUTAR DE:
  - PUENTE 2 o 5 DE ENERO
  - FIESTA ESPECIAL EN SEMANA SANTA: 8 o 13 DE ABRIL
  - FIESTA ESPECIAL DE VERANO: 31 DE JULIO o 31 DE AGOSTO
  - FIESTAS ESPECIALES DE NAVIDAD: 24 Y 31 DE DICIEMBRE
  - DURANTE LOS MESES DE OCTUBRE Y NOVIEMBRE DOS VIERNES POR PERSONA, (TURNO DE VIERNES ALTERNOS) CON HORARIO DE: 8.00 h A 14.35 h.
  - VACACIONES DE NAVIDAD, SE ESTA ALECEBRAN 2 TURNOS.
  - 1ER. TURNO: 21 al 23 de DICIEMBRE.
- 7 - FIESTAS OFICIALES =
- 41 - DIAS DE FIESTA ESPECIAL =
- 3 - JORNADA INTENSIVA =
- PUENTES =

# CALENDARIO LABORAL AÑO 1.998 (Almacén)

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

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

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

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

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

JUNIO						
L	M	M'	J	V	S	D
21						0
		2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

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

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

SEPTIEMBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
						0
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

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

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

DICIEMBRE						
L	M	M'	J	V	S	D
						0
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

	1998						total
	d lab com	d lab jornada	puentes	sab/dom	fiestas of	vac	
Enero	19		1	9	2	0	31
Febrero	20			8	0	0	28
Marzo	20		1	9	1	0	31
Abril	19			8	2	1	30
Mayo	19			10	2	0	31
Junio	21	0		8	1	0	30
Julio	23	0		8	0	0	31
Agosto	0		0	0	1	31	31
Septiembre	22	0		8	0	0	30
Octubre	21	0		9	1	0	31
Noviembre	20	0		9	2	0	30
Diciembre	15		1	8	2	5	31
total dias C.V.	0	0	3	84	14	37	365
total dias GET	219						246
min dia C.V.	480						220
min dia GET	0						219
minutos C.V.	105120						
minutos GET	1752,00						
horas	1752,00						
horas sobran	-2,00						
total horas	1752,00						

HORAS SOLICITADAS 1770 MENOS 16 = 1754

8h 00 min por turno

- 13 FIESTAS OFICIALES = EL PERSONAL QUE HAYA TRABAJADO DESDE EL 1 DE ENERO 98 TENDRA DERECHO A DISFRUTAR DE:
  - PUENTE 2 o 5 DE ENERO
  - JUNIO 1 o 9 NOVIEMBRE (FIESTA DE MADRID o GETAFE)
- 1 FIESTA ALMACÉN
- 7 DIAS DE FIESTA ESPECIAL = FIESTA ESPECIAL EN SEMANA SANTA: 8 o 13 DE ABRIL
- 6 JORNADA INTENSIVA = FIESTA ESPECIAL DE VERANO: 31 DE JULIO o 31 DE AGOSTO
- 3 PUENTES = FIESTAS ESPECIALES DE NAVIDAD: 24 Y 31 DE DICIEMBRE
- VACACIONES DE NAVIDAD. SE ESTABLECERAN 2 TURNOS: 1ER. TURNO: 21 al 23 de DICIEMBRE
- 2º. TURNO 28 al 30 de DICIEMBRE.